কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থার মোকাবিলায়
আইন ব্যবহারের নির্দেশিকা

কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থার মোকাবিলায় আইন ব্যবহারের নির্দেশিকা

অনুবাদ

জয়ন্ত নারায়ণ চট্টোপাধ্যায়

মূল গ্রন্থ সংকলন

লইয়ার্স কালেকটিভ

সম্পাদনা

ইন্দিরা জয়সিং

স্ত্রী. ।। কলকাতা ৭০০ ০২৬

Karmakshetre Jouno Henasthar Mokabilaye
Ain Byabaharer Nirdeshika
(Practical Guide to the Laws Relating to Sexual
Harassment at the Workplace)
First published by STREE,
an imprint of Bhatkal and Sen, May 2000

প্রথম প্রকাশ
মে ২০০০ 'স্ত্রী'

শব্দগ্রন্থন
কৃষ্ণ গোপাল দাস
৭৪টি, সুলতান আলম রোড
কলকাতা ৭০০ ০৩৩

মুদ্রণ
বেঙ্গল ফটোটাইপ কো
৪৬/১ রাজা রামমোহন রায় সরণী
কলকাতা ৭০০ ০০৯

প্রকাশক
স্ত্রী
মন্দিরা সেন
১৬ সাদার্ন অ্যাভিনিউ
কলকাতা ৭০০ ০২৬

সূচি

মুখবন্ধ

স্বাধীন ভারতবর্ষে বহুল সংখ্যায মেয়েবা সংগঠিত কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ কবেছে। এটাই হওযা উচিত ছিল, এর বেশিই হওয়া উচিত ছিল। কিন্তু ধনতান্ত্রিক সমাজব্যবস্থা যে শ্রমবিভাজনেব ওপবে দাঁড়িয়ে আছে, তাব ঝোঁকটি কিন্তু পিতৃতান্ত্রিক। আমাদের মধ্যে যে সাধাবণ চিন্তা কাজ করে সেখানে ঘবে-বাইবেব বিভাজনটি লিঙ্গবিভাজনেব ওপরে প্রতিষ্ঠিত, যা কিনা আত্মবিকাশের ক্ষেত্রে লিঙ্গবৈষম্যেবও সূচক হযে ওঠে। যেমন, কর্মক্ষেত্রে মেয়েদেব প্রবেশ তাদেব অধিকাবের একটি অন্যতম অংশ। ঘরের চার দেওয়ালের ভেতর থেকে বেবিয়ে মেযেবা যখন কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে তখন পিতৃতান্ত্রিক সমাজেব ভ্রূকুটিব সম্মুখীন হতে হয়। সাবেকি এবং নযা কায়দায় তাব কাজে বিঘ্ন সৃষ্টি করে তার কাজের জাযগায় তাকে হেনস্থা করা হয়। এই হেনস্থা যে সবসময়ে খোলাখুলিভাবে যৌন আক্রমনের রূপ নেবে তা নয। কিন্তু আকারে ইঙ্গিতে তির্যক বসিকতা ইত্যাদিব মধ্য দিযে মহিলা কর্মীকে প্রকাবান্তবে বুঝিয়ে দেওযা হয যে ঘবেব বাইরে কাজ করা মেয়েদেব সাজে না।

আমাদের সংবিধান, ও বর্তমানে যেসব আইনী ব্যবস্থার মধ্যে আমাদের আইনী অধিকার সুবক্ষিত হয, তার থেকে কর্মবতা মহিলারা কর্মক্ষেত্রে এই হেনস্থার বিরুদ্ধে কী ধবনের প্রতিকাব পেতে পারে এ সম্পর্কে সাধারণ মানুষেব কোন সম্যক ধাবণা নেই। কে. পি এস গীল বনাম রুপন বাজাজ জাতীয কযেকটি কেসে কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থাকে আইনী অপরাধ হিসাবে স্বীকৃতি দেওয়া হয়েছে। এছাড়া ১৯৯৭ সালে আমবা পেয়েছি বিশাখা বনাম রাজস্থান সরকারেব কেসে সর্বোচ্চ ন্যায়ালযের সেই যুগান্তকারী নির্দেশিকা, 'বিশাখা নির্দেশিকা' নামে যা এখন সমস্ত কর্মক্ষেত্রে প্রায আইনী রূপ পবিগ্রহ কবেছে।

ইতিমধ্যেই পশ্চিমবঙ্গ মহিলা কমিশন 'বিশাখা নির্দেশিকা' সংক্রান্ত একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রকাশনা ইংবেজিতে প্রকাশ করেছে Action Aid India-র পশ্চিমবঙ্গ শাখা এবং 'সংহিতা'ব সহাযতায়। এতে পশ্চিমবঙ্গ সরকারের অধীনস্থ কলকাতা শহবে যেকটি ডিপার্টমেন্ট, ডিরেক্টবেট এবং কিছু প্রতিষ্ঠানে সমীক্ষা চালিয়ে একটি বিপোর্ট আমবা প্রকাশ কবেছি, সেখানে আমরা দেখেছি যে সুপ্রীম কোর্টের

নির্দেশিকা যে বছরে সরকারী বিভাগগুলিতে পৌঁছেছিল সে বছবেই সর্বাধিক অফিসে অভিযোগ কমিটি তৈরী হয়েছিল।

'বিশাখা নির্দেশিকা'র মহত্তম দিক হল যে ভারতবর্ষের নারীর মৌলিক অধিকাব এবং নারীর মানবাধিকারেব অঙ্গীকাব আমাদের সংবিধান এবং আন্তর্জাতিক স্তরে CEDAW অর্থাৎ, নারীর বিরুদ্ধে সবরকম বৈষম্য অবসানের সনদ—এই দুটি ক্ষেত্রেই আমাদের যে অধিকারগুলি জাতীয় ও আন্তর্জাতিক স্তরে স্বীকৃত, এই দুটির ওপরেই বিশেষভাবে জোর দেওয়া হয়েছে। কাজের অধিকার নারীর মৌলিক অধিকাব এবং ইন্দিরা জয়সিং যথার্থই দাবী করেছেন, যে কর্মস্থল মেয়েদের স্বাচ্ছন্দ্য ও স্বাধীনতাব সঙ্গে কাজ করতে দেয় না সেখানে কাজ করা মেয়েদের কাজের অধিকারেব পরিপন্থী। কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থার স্বরূপ নির্ণয়ের ক্ষেত্রেও 'বিশাখা নির্দেশিকা' একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে। কাজের জগতে মেয়েদের উৎকর্ষ পিতৃতান্ত্রিক সামাজিকতায যেসব উদ্বেগের সৃষ্টি করে তাবই প্রকাশ ঘটে এইসব লিঙ্গকেন্দ্রিক হযরানির মধ্য দিযে। অর্থাৎ সুপ্রীম কোর্টের নির্দেশিকা আমাদের দেখিযে দিচ্ছে যে কর্মক্ষেত্রে সুস্থ পবিবেশ বজায় না রাখতে পারলে কাজেব গতিময়তা এবং লক্ষ্যমাত্রায় পৌঁছোনো সুনিশ্চিত কবা অসম্ভব। সংগঠিত কর্মক্ষেত্রে মেয়েদের প্রবেশ দেরিতে ঘটে থাকলেও তাদের কর্মক্ষমতার ন্যায্য স্বীকৃতি তাদের প্রাপ্য।

তবে এই নির্দেশিকা একটি বড় রকমের পথনির্দেশ মাত্র। কিন্তু এ ব্যাপারে আইন তৈবীব প্রয়োজন আছে। এই কাজ খানিকটা প্রশস্ত এবং ত্বরান্বিত কববার জন্য ইন্দিরা জয়সিং এবং তাঁব নেতৃত্বে লইযার্স কালেকটিভ এই আইনব্যবস্থার নির্দেশিকাটি তৈবী করেছেন। যেসব আইনী ব্যবস্থা আছে সেগুলিকে কীভাবে কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থাকে প্রতিরোধ করবাব কাজে লাগানো যেতে পারে—তারই একটি পথনির্দেশ রয়েছে পুস্তিকাটিতে। সমস্ত দাযিত্বশীল কর্মী ও নিয়োগকর্তারই এই বইটি কাজে লাগবে। ভবিষ্যতে ন্যাযে বিশ্বাসী সব নারী এবং পুরুষেরই এই বইটি কাজে লাগবে আশা কবছি।

যশোধরা বাগচী,
সভানেত্রী,

এক

সংজ্ঞা

কোন্ কোন্ 'ব্যবহার/কার্য' 'কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন' হিসেবে চিহ্নিত হতে পারে?

যৌন নির্যাতনমূলক আচরণ

- মহিলা কর্মীর শরীর স্পর্শ করা বা স্পর্শ করতে চেষ্টা করা।
- স্পর্শ করা, চিমটি কাটা, জড়িয়ে ধরা ইত্যাদি।
- যৌন আক্রমণ।
- কনফারেন্সে এসে হোটেলের ঘরে বসে মদ্যপান করা।
- প্রকাশ্যে ঝামেলা সৃষ্টি করা।
- অকারণে পিছু নেওয়া।
- মহিলা কর্মীর চলার পথে তাকে ইচ্ছে করে কোণঠাসা করে তাকে ফাঁদে ফেলার চেষ্টা করা, অথবা তার রাস্তা অবরুদ্ধ করা।
- মহিলা সহকর্মী যে যানবাহনে যাচ্ছেন জোর করে তাতে উঠে পড়া।
- কোন মহিলা সহকর্মীকে ধূমপান করতে বাধ্য করা।
- যখন মহিলা সহকর্মীর সঙ্গে অফিসের কাজ করছেন, তখন দরজায় ছিটকিনি তুলে দেওয়া।
- প্রত্যেক রবিবার মহিলা সহকর্মীর বাড়ীতে গিয়ে হাজির হওয়া।
- একজন মহিলা কর্মীকে তাঁর চারপাশের পরিবেশ সম্পর্কে ও তাঁর নিজের সম্পর্কে সর্বদা সচকিত করে রাখা।
- মহিলা সহকর্মীকে বিরক্ত করে করে তাঁর অফিসে আসাই কঠিন করে তোলা।
- মহিলা সহকর্মীর সঙ্গে খাওয়াদাওয়ার পর কোমরের বেল্ট তাঁর সামনেই খুলে ফেলা।
- অশালীন ভঙ্গীতে বসা।

- মহিলা সহকর্মীকে কোন বিশেষভাবে সজ্জিত হবার নির্দেশ দেওয়া।
- মহিলা সহকর্মীর দিকে একদৃষ্টে তাকিয়ে থাকা/অথবা যৌন ইঙ্গিতমূলক আচরণ করা।
- অফিসে মদ্যপান করা।
- অনেকক্ষণ ধরে হ্যান্ডশেক করা।
- পর্ণোগ্রাফি প্রদর্শন করানো অথবা যৌন উত্তেজনামূলক কোন লেখা প্রদর্শন করানো (মহিলা কর্মীকে)।
- যৌন উত্তেজনামূলক ছবি অথবা কম্পিউটারে/বা দেওয়ালে কার্টুন বা গ্রাফিতি দেখানো।
- মহিলা সহকর্মীকে অশালীন ই-মেল পাঠানো।

মৌখিক নির্যাতন

- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কিছু সুযোগসুবিধা বা সাহচর্য চাওয়া।
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ এবং দ্ব্যর্থতাব্যঞ্জক মন্তব্য করা ইত্যাদি।
- মহিলা কর্মীর সঙ্গে নিজের স্ত্রীর ব্যাপারে আলোচনা করা।
- মহিলা কর্মীর অন্তঃসত্ত্বা অবস্থা নিয়ে মন্তব্য করা অথবা সে সম্পর্কিত কোন বিষয় নিয়ে আলোচনা করা (যেমন, ওই মহিলাটির ছেলেমেয়ে হচ্ছে না কেন ইত্যাদি)।
- প্রকাশ্যে অসম্মান করা, এমন কিছু বলা যাতে ওই মহিলা কর্মীকে অপদস্থ করা হয় বা ছোট করা হয়।
- মহিলা কর্মীর চেহারা অথবা শরীরের কোন বিশেষ অংশ নিয়ে মন্তব্য করা।
- অশ্লীল বা কুরুচিপূর্ণ মন্তব্য করা, অশালীন বা কুরুচিপূর্ণ রসিকতা, অশ্লীল বা কুরুচিপূর্ণ গান করা।
- একান্ত ব্যক্তিগত প্রশ্ন করা, যেমন 'অ্যাবরশন' বা 'গর্ভপাত' সম্বন্ধীয় প্রশ্ন করা; মহিলা কর্মীর চিকিৎসার বিল জমা নেওয়ার সময় তাকে 'গর্ভপাতের' মতন ব্যক্তিগত বিষয় সম্বন্ধে প্রশ্ন করা।
- উচ্চ পদাসীন ও অন্যান্য পুরুষ কর্মীদের সঙ্গে একত্রিত হয়ে মহিলা কর্মীদের সম্বন্ধে মুখরোচক গল্প তৈরী করা।
- বেশী রাত্রে ফোন করা, 'ক্র্যাংক কল' করা, ফোনের 'আনসারিং মেশিন'-এ কুরুচিপূর্ণ বার্তা বা মন্তব্য রেখে যাওয়া।
- কথা বলতে বলতে অহেতুক মহিলা কর্মীর শরীর স্পর্শ করা ইত্যাদি।
- যে-কোন অজুহাতে মহিলা কর্মীকে নিজের কেবিনে ডেকে পাঠানো (যেমন, একটি জরুরি ফাইল খুঁজতে হবে)।

- মহিলা কর্মীকে খেপানো অথবা 'ডার্লিং', 'হানি', 'সুইট হার্ট' ইত্যাদি বলে সম্বোধন করা।
- মহিলা কর্মীর সঙ্গে তাঁর একান্ত ব্যক্তিগত বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করা (যেমন, তাঁর বিয়ে, সন্তানাদি হওয়া না হওযা ইত্যাদি, অথবা "তুমি 'সিঁদুব', 'শাঁখা' পর না কেন")।
- মদ্যপ অবস্থায় 'অবান্তর' কথা বলা।
- যৌন উত্তেজনাপূর্ণ মন্তব্য করা, নারীবিদ্বেষী রসিকতা করা।
- প্রকাশ্যে কারও অমতে তাঁদেব যৌন আকর্ষণ নিয়ে আলোচনা করা।
- অবাঞ্ছিত আলাপ করা। আলাপচারিতার মধ্যে যৌন সংসর্গের চেষ্টা করা।

যেসব বৈষম্য 'কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন'-এবই নামান্তব

- পদোন্নতির ক্ষেত্রে কোন বিশেষ একটি পদের উপবে মহিলাদেব উন্নীত হতে না দেওযা।
- অফিসে মহিলাদের জন্য 'বিশ্রাম কক্ষ', 'টয়লেট' এবং প্রয়োজনে শিশুদের জন্য 'ডে কেয়ার সেন্টার' তৈরীতে ব্যর্থ হওয়া।
- অফিসের বিশেষ কিছু 'ইস্যু' বা বিষয শুধু পুরুষদের জন্য এবং বিশেষ কিছু 'ইস্যু' বা বিষয় শুধু মহিলাদের জন্য তৈরী করা।
- শুধুমাত্র কর্মীটি মহিলা বলে তাকে অতিবিক্ত কাজ দেওয়া।
- মহিলা কর্মীর কাজে অকারণ খুঁত ধবা।
- অফিসে মহিলাদের কাজের প্রতিকূল পরিবেশ তৈবী করা।
- অধিক আকর্ষণীয় কাজের বরাতগুলি শুধু পুরুষ কর্মীদেরই পাইয়ে দেওযা।
- মহিলার কাজ বাদ দিয়ে তার অন্য গুণাবলী বা বৈশিষ্ট্যের উপবেই মন্তব্য কবা।
- অফিসে মহিলাকে নিছক 'গহনা' হিসেবে ব্যবহার করা।
- ফুলের স্তবক প্রদান (অতিথিদের) করার মতন কাজই শুধু মহিলা কর্মীদেব দেওয়া।
- মহিলা কর্মীর কোন 'অভিযোগ' গুরুত্বের সঙ্গে বিচার না করা।
- অফিসে 'যৌন নির্যাতনমূলক' ক্রিয়াকলাপ ক্ষমা করে দিয়ে বা উপেক্ষা করে এই ধরনের কাজকে প্রত্যক্ষভাবে উৎসাহ দিযে যাওযা অথবা এই ধরনের 'যৌন নির্যাতনমূলক' কাজেব বিরুদ্ধে ইতিবাচক পদক্ষেপ না নিয়ে তাকে পরোক্ষ উৎসাহ দেওয়া।
- মহিলা কর্মী ছুটি চাইলে তাকে অবান্তর অপ্রাসঙ্গিক প্রশ্নে বিব্রত করে তোলা।
- লিঙ্গ বৈষম্যকে রূপায়িত কবা।

- লিঙ্গস্বাতন্ত্র্যের ভিত্তিতে বৈষম্য সৃষ্টি করা।
- 'যৌন নির্যাতন'-এর 'ইস্যু' বা বিষয়টিকে তুচ্ছ জ্ঞান করা। যে মহিলা কর্মীটি অভিযোগ করতে এসেছেন তাঁকে নির্যাতনকারীকে ক্ষমা করতে ও বিষয়টি ভুলে যেতে বলা।

'যৌন নির্যাতন'-এর অভিযোগ এত কম আনা হয় কেন?

কারণগুলি হল

- পারিবারিক চাপ, পারিবারিক দিক থেকেই বিষয়টি গোপন রাখতে চেষ্টা করা হয়।
- লোক জানাজানি হবার ভয়, সম্মানহানি ও অপবাদের ভয়।
- 'অভিযোগটি গুরুত্ব সহকারে বিবেচিত হবে না এবং যন্ত্রণারও লাঘব হবে না, কাজেই অভিযোগ করে কী হবে?'—এই ধারণা পোষণ করা।
- 'যার সম্পর্কে অভিযোগ করছি সে পরে আবার বদলা নিতে পারে'—এই ভয় পোষণ করা।
- চাকরির সুযোগ চলে যেতে পারে—এই ভয়।
- চাকরিক্ষেত্রে (কনফিডেনশিয়াল রিপোর্টে) ক্ষতিকর কিছু মতামত ঢুকিয়ে দেওয়া হবে (যাতে ভবিষ্যতে ক্ষতি হতে পারে)—এমন ভয়।
- উল্টে ভবিষ্যতে আরও সম্মানহানি হতে পারে—এমন আশঙ্কা।

নির্যাতিতার উপরেই পড়তে পারে প্রতিকূল প্রভাব

- তার বেতনবৃদ্ধি (ইনক্রিমেন্ট) বন্ধ হতে পারে।
- কর্মক্ষেত্রে দুর্নাম হতে পারে।
- মানহানির অভিযোগ তুলে যে 'নিপীড়নকারী' সে-ই মামলা করতে পারে।
- নির্যাতিতাকে হয়রান করা আরও বেড়ে যেতে পারে, এমনকী জীবনহানির হুমকিও দেওয়া হতে পারে।
- নির্যাতিতাকে বদলি করা হতে পারে।
- প্রায় 'নির্বাসন' দেওয়া অথবা 'একঘরে' করে তোলা।
- অর্থনৈতিক কষ্ট।
- পারিবারিক দিক থেকেও নির্যাতিতার সঙ্গে অসহযোগিতা করা হতে পারে।

- নির্যাতিতা ও তার পরিবারের সদস্যদের প্রতি হুমকি, এমনকী ক্ষতির আশঙ্কা।
- বদলি করে দেওয়া।
- বাৎসরিক 'গোপন নথি'-তে (কনফিডেনশিয়াল রিপোর্টে) খারাপ মন্তব্য পেশ করা।
- বদনাম দেওয়া। প্রস্তাবে রাজি না হলে অযথা দুর্নাম দেওয়া।
- শারীরিক ক্ষতি করা হবে এমন ভয় দেখানো বা সরাসরি আক্রমণ করা।
- চাকরি থেকে ছাঁটাই করা।
- বেতনবৃদ্ধি, পদোন্নতি বন্ধ করে দেওয়া।
- নির্যাতিতাকে তো বটেই, এমনকী তার আত্মীয়-বন্ধুদেরও জড়িয়ে বিপাকে ফেলা।
- নির্যাতিতাকে বিপদে ফেলার জন্য গুণ্ডা ভাড়া করা।
- অভিযোগের ভুয়ো তদন্ত করা।
- নির্যাতিতার পাশে এসে যাঁরা দাঁড়িয়েছেন তাঁদেরও ভয় দেখানো ও হুমকি দেওয়া।
- নির্যাতিতার বিরুদ্ধে মানহানির মামলা করা।
- সাক্ষীদের ভয় দেখানো।

যৌন নির্যাতনের সম্পর্কে মালিকপক্ষের যেসব প্রক্রিয়া আদৌ গ্রহণযোগ্য নয়

নিয়োগকারীদের কখনই 'আপসমূলক' বা 'আপস করিয়ে দেব', 'মিটমাট করিয়ে দেব'—এমন ভূমিকা নেওয়া উচিত নয়।

নিয়োগকারীর প্রতিক্রিয়া এইরকম হওয়ার সম্ভাবনা থাকে

- অভিযোগ খারিজ করার পক্ষে।
- যৌন নির্যাতনের অভিযোগ গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা না করা।
- যাতে অভিযোগকারিণী তার অভিযোগটি পেশ না করে, বা যাতে আপস মীমাংসা হয়ে যায়, তার জন্য অভিযোগকারিণীকে চাপ দেওয়া।

- অভিযোগের প্রতি ইচ্ছে করে অমনোযোগী হওয়া বা কিছু যেন ঘটেইনি এমন আচরণ করা।
- দোষীকে আড়াল করা।
- মহিলা যদি অবিবাহিতা হয়, তাহলে তার পরিবারের সদস্যদের ভীতিপ্রদর্শন করা।
- দোষীকে শাস্তি দেবার বদলে দোষী ও আভিযোগকারিণী দুজনকে বদলি করে দিয়ে অবস্থা সামাল দেবার চেষ্টা করা।

সুতরাং নিয়োগকারীর করণীয়

- যখনই যৌন নিপীড়ন আবিষ্কৃত হবে বা সন্দেহ করা হবে তৎক্ষণাৎ ব্যবস্থা গ্রহণ করুন।
- যে কর্মচারীকে লিঙ্গ সম্বন্ধীয বা যৌন নিপীড়নের কাজে লিপ্ত অবস্থায় পাওয়া গেছে তাকে উপযুক্তরূপে শাসন করুন বা শাস্তি দিন।
- আপনার কর্মচারীদের তৃতীয় পক্ষের কর্ম-সংক্রান্ত লিঙ্গসম্বন্ধীয নিপীড়নের হাত থেকে রক্ষা করুন।

দুই

সাংবিধানিক আইন: প্রতিকারের সম্বন্ধে নির্দেশাবলী

মৌলিক অধিকার কী?

ভারতীয় সংবিধানই দেশের সর্বোচ্চ আইন। সংবিধান কিছু অধিকারকে ভারতীয় নাগরিকদের মূল অধিকার বলে চিহ্নিত করেছেন। এইগুলিই হল সংবিধানের Part III-তে বর্ণিত মৌলিক অধিকার। এই অধিকারসমূহ ব্যক্তিকে রাষ্ট্রক্রিয়ার হাত থেকে রক্ষা করে। অন্যভাবে বলতে গেলে রাষ্ট্রের কর্তৃত্বের বিরুদ্ধে প্রত্যাভূতি বা গ্যারান্টী হিসেবে কাজ করে। যদি রাষ্ট্র বা রাষ্ট্রের হয়ে কাজ করছে এমন কোন সংস্থা (Private Party) আপনার মৌলিক অধিকার খণ্ডন করে, আপনি আদালতের দ্বারস্থ হতে পারেন, বিশেষ বিশেষ অভিযোগের সাংবিধানিক সমাধানের জন্য, যেগুলি সংবিধান দ্বারাই আশ্বস্ত।

প্রাসঙ্গিক মৌলিক অধিকারসমূহ

সারণী ২.১ মৌলিক অধিকার, তার প্রত্যাভূতি এবং সংরক্ষিত ব্যক্তিবর্গ

মৌলিক অধিকার	প্রত্যাভূতি	সংরক্ষিত ব্যক্তিবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৪	জাতিগত বা শ্রেণীগত সাম্য	ব্যক্তিবর্গ, শুধুমাত্র নাগরিক নয়
অনুচ্ছেদ ১৫(১)	প্রভেদ-বিরোধিতা	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৫(৩)	মহিলা এবং শিশুদেব স্বপক্ষে ইতিবাচক প্রভেদ	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৬	কর্মস্থানে নিয়োগের ক্ষেত্রে সমতা এবং প্রভেদ-বিরোধিতা	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৯(১)(এ)	বাক্‌স্বাধীনতা ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতা	নাগরিকবর্গ

মৌলিক অধিকার	প্রত্যাভূতি	সংরক্ষিত ব্যক্তিবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৯(১)(সি)	সম্মিলিত হওয়ার স্বাধীনতা	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৯(১)(ডি)	চলাফেরার স্বাধীনতা	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ১৯(১)(জি)	কাজের স্বাধীনতা	নাগরিকবর্গ
অনুচ্ছেদ ২১	জীবনের অধিকার (সম্মানের সঙ্গে বাঁচার অধিকার এবং জীবনের সেই দিকগুলির অন্তর্ভুক্তি যেগুলি জীবনকে অর্থবহ, সম্পূর্ণ ও সার্থক করে তোলে)	ব্যক্তিবর্গ, শুধুমাত্র নাগরিক নয়
অনুচ্ছেদ ২১	গোপনীয়তা রক্ষা ও ব্যক্তিগত স্বাধীনতার অধিকার	ব্যক্তিবর্গ, শুধুমাত্র নাগরিক নয়
অনুচ্ছেদ ৩২	মৌলিক অধিকাবসমূহ কার্যকরী করার জন্য সর্বোচ্চ আদালতের দ্বারস্থ হওয়ার অধিকাব।	ব্যক্তিবর্গ

সর্বোচ্চ আদালত এই অভিমত প্রকাশ করেন যে কর্মস্থানে যৌন নিপীড়ন (Sexual Harassment at Workplace/SHW), মৌলিক অধিকারের খণ্ডন।

- *বিশাখা বনাম রাজস্থান (১৯৯৭)*

  'যৌন নিপীড়নের প্রতিটি ঘটনা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় সাম্য এবং জীবনের ও স্বাধীনতার মৌলিক অধিকার ভঙ্গ করে। এটা সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪, ১৫, ও ২১-এর পরিষ্কার খণ্ডন। এই ঘটনার যুক্তিসঙ্গত ফল হল, পীড়িতের, সংবিধানের ১৯(১)(জি)-র মতে যে কোন ব্যবসা বা কাজ করার মৌলিক অধিকার খণ্ডন। লিঙ্গসাম্যের সমস্ত দিক সুরক্ষিত করতে, এমনকী যৌন নিপীড়নকেও সম্পূর্ণ রূপে প্রতিরোধ করতে। সংবিধানের দ্বারা সুরক্ষিত মৌলিক অধিকারের মানে এবং সারতত্ত্বই যথেষ্ট।'

- *অ্যাপারেল এক্সপোর্ট প্রোমোশন কাউন্সিল বনাম এ. কে. চোপড়া (১৯৯৯)*

  'কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের প্রতিটি ঘটনাই সংবিধান দ্বারা সুরক্ষিত দুটি

সবচেয়ে মূল্যবান অধিকার, অর্থাৎ লিঙ্গ বিষয়ক সমতা, এবং জীবন ও স্বাতন্ত্র্যের মৌলিক অধিকারকে খণ্ডন করে।'

কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন (SHW) এই মৌলিক অধিকারগুলিকে খণ্ডন করে

- সমতার অধিকার।
- লিঙ্গভিত্তিক প্রভেদ নিষিদ্ধকরণ।
- সরকারী চাকুরীতে নিয়োগের ক্ষেত্রে সুযোগের সমতার অধিকার।
- রাষ্ট্র কর্তৃক মহিলাদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা নেওয়ার দায়িত্ব।
- বাক্‌স্বাধীনতা ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতা।
- সংগঠন গড়ার স্বাধীনতা।
- ভারতীয় ভূখণ্ডের মধ্যে স্বাধীনভাবে চলাফেরার অধিকার।
- যে-কোন পেশা, কর্ম, বাণিজ্য বা ব্যবসা করার স্বাধীনতা।
- জীবনের অধিকার অর্থাৎ সম্মানের সঙ্গে বাঁচার অধিকার।

কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন কীভাবে মৌলিক অধিকারকে লঙ্ঘন করে

অনুচ্ছেদ ১৪, ১৫ ও ১৬ দ্বারা সুরক্ষিত লিঙ্গ সম্বন্ধীয় সমতার অধিকার কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের (SHW) দ্বারা লঙ্ঘিত হয়।

(ক) 'ক' একটি কোম্পানীর কর্মচারী, যিনি তাঁর ঊর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের যৌন নিপীড়নের অন্তরঙ্গতা এড়িয়ে যান। ফলস্বরূপ তাঁকে অসম পরিমাণ কাজ দেওয়া হয় এবং তাঁর অধস্তন পুরুষ কর্মচারী তাঁকে ছাপিয়ে পদোন্নতি পেয়ে যান।

এই ঘটনা কর্মক্ষেত্রে সমতার অধিকার (সরকারী কর্মক্ষেত্রে), এবং একজন মহিলা কর্মচারীর তাঁর পুরুষ সহকর্মীর সমান মর্যাদাপ্রাপ্তির অধিকারকে খণ্ডন করে।

(খ) সরকারী সংস্থায় কর্মরতা মহিলাদের বলা হয় বিকেল ৫.৩০-টার মধ্যে কাজ সেরে বেরিয়ে পড়তে, কারণ সন্ধ্যের পর কর্মপরিবেশ নিরাপদ নয়, কিন্তু পুরুষেরা যতক্ষণ খুশি কাজ করতে পারেন।

এটি লিঙ্গভিত্তিক সমতার খণ্ডন। এটি মহিলাদের সুরক্ষার নিমিত্ত সঠিক বন্দোবস্ত (যানবাহনের ব্যবস্থা) করায় নিয়োগকর্তার অপারগ হওয়ার ফল এবং 'বিশাখা' নির্দেশাবলীর পরিপন্থী।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা (SHW) অনুচ্ছেদ ১৯ দ্বারা সুরক্ষিত 'কাজের স্বাধীনতা'-র পরিপন্থী।

SHW-এর এক একটি ঘটনা, নিগৃহীত মহিলার কাজ করার স্বাধীনতাকে নষ্ট করে। SHW একটা অস্বাস্থ্যকর কর্মপরিস্থিতির সৃষ্টি করে। এটি নিগৃহীতা ও সমস্ত মহিলা কর্মচারীর কর্ম-স্বতন্ত্রতা নষ্ট করে।

নিগৃহীত ব্যক্তিবর্গ বা SHW-এর শিকার হওয়া ব্যক্তিগণ এবং কর্মচারীগণ নেতিবাচকরূপে ক্ষতিগ্রস্ত হন, কারণ তাঁদের স্বাধীনতা খণ্ডিত হয়, যেমন:

- ইচ্ছানুরূপ চাকুরী, ব্যবসা বা কাজ করার স্বাধীনতা;
- মতপ্রকাশের স্বাধীনতা;
- চলাফেরার স্বাধীনতা;
- সংগঠিত হওয়ার স্বাধীনতা।

সব মিলিয়ে তাঁদের সমানরূপে এবং স্বতন্ত্রভাবে কর্মক্ষেত্রে অংশগ্রহণ করার অধিকার প্রচণ্ডরূপে ব্যাঘাতপ্রাপ্ত হয।

> কর্মকর্তা 'ক' তাঁর সহকর্মী 'খ'-এর সঙ্গে রোম্যান্টিক সম্পর্ক চাননি। তিনি তখন 'অবাঞ্ছিত ফোন কল' পেতে থাকেন 'খ' এবং তাঁর বন্ধুদের কাছ থেকে, যাঁরা সকলেই তাঁর সহকর্মী। এর ফলে অস্বস্তিকর পরিস্থিতি এড়াতে তিনি কাজের জায়গায় আলোচনায় যোগদান এবং অন্যান্য সহকর্মীদেব সঙ্গে মেলামেশা কমিয়ে দেন। কর্তৃপক্ষ একে ভালো চোখে না দেখে তাঁর কর্মক্ষেত্রে উন্নতিতে বাধা সৃষ্টি করেন। কর্মক্ষেত্রে দায়িত্বপূর্ণ আলোচনায় নিজের বক্তব্য তিনি কম করে পেশ করতে শুরু করেন, কারণ তিনি তাঁদের উপস্থিতিতে অস্বস্তি বোধ করতে থাকেন। 'ক' কর্মক্ষেত্রের সামাজিক মেলামেশাও এড়িয়ে যান, যাতে 'খ' এবং তাঁর বন্ধুবর্গকেও এড়াতে পারেন। তাঁর এই যোগদান না করার প্রবণতা ঊর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের দৃষ্টি আকর্ষণ করে এবং কর্মক্ষেত্রে তাঁর অগ্রগতির ক্ষেত্রে ব্যাঘাত সৃষ্টি করে।

উপরিলিখিত পরিস্থিতিতে

(১) 'অবাঞ্ছিত ফোন কলগুলি' যৌন নিপীড়ন এবং 'ক'-এর ক্ষেত্রে প্রতিকূল কর্মপরিস্থিতির সৃষ্টি করে।

(২) এই প্রতিকূল পরিবেশের দরুন তিনি কর্মক্ষেত্রে তাঁর বক্তব্য পেশ করতে পারেন না, অর্থাৎ তাঁর বাক্ ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতা খর্ব হয়।

(৩) 'ক'-এর চলাফেরার স্বাধীনতা খর্ব হয়, যখন তিনি কর্মক্ষেত্রের ফাংশনে বা সামাজিক মেলামেশায় অনুপস্থিত থাকতে বাধ্য হন।

(৪) 'ক'-এর কর্মক্ষেত্রে অংশগ্রহণ থেকে নিজেকে গুটিয়ে নেওয়া এবং সেই সঙ্গে তাঁর স্বাধীনতার উপর সব ধরনের বাধা, তাঁর কর্মস্বাধীনতায় ব্যাঘাত সৃষ্টি করে।

SHW, অনুচ্ছেদ ২১ দ্বারা সুরক্ষিত জীবনের অধিকারের খণ্ডন

> 'ক' বাধ্য হন তাঁর মনিব দ্বারা নিজের চেহারা সম্বন্ধে লাম্পট্যপূর্ণ মন্তব্য শুনতে।

এটি সম্মানের সঙ্গে কাজ করার অধিকার খণ্ডন করে এবং ফলস্বরূপ ২১ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত সম্মানজনক জীবনের অধিকার থেকেও বঞ্চিত হন।

SHW, ২১ অনুচ্ছেদে সুরক্ষিত গোপনীয়তার ও ব্যক্তিগত স্বাধীনতার অধিকার খণ্ডন করে

> 'গ' তাঁর সহকর্মী দ্বারা কৃত যৌন নিপীড়ন সম্পর্কে নিজের ঊর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের কাছে নালিশ করেন। ওই ঊর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ তখন এই ঘটনা লাঞ্চের টেবিলে অন্যান্য সহকর্মীদের নিকট বর্ণনা করেন।

এই ঘটনাক্রম 'গ'-এর গোপনীয়তার অধিকার ভঙ্গ করে, যেটা তাঁর ব্যক্তিগত অধিকারের অংশ।

লক্ষ্য করুন কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের একটি ঘটনা সমস্ত মৌলিক অধিকার লঙ্ঘন করতে সক্ষম।

(ক) এক মহিলা সমাজসেবককে, যিনি একটি জাতীয় উন্নয়ন প্রকল্পের হয়ে

কাজ করছিলেন, বলা হয় বাল্যবিবাহের বিরুদ্ধে প্রচার করতে। প্রতিদানে তাঁকে নিষ্ঠুরভাবে গণধর্ষণ করা হয়।

এই ঘটনা সমতার, লিঙ্গভিত্তিক প্রভেদ বা বৈষম্য-বিরোধিতার অধিকার, সম্মানের সঙ্গে কাজ করার ও জীবন অতিবাহিত করার অধিকারের স্পষ্ট লঙ্ঘন। তার উপর এটি হল নিয়োগকর্তার দ্বারা কর্মচারীদের সুরক্ষার নিমিত্ত বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণে বিফল হওয়া, 'বিশাখা' নির্দেশাবলী পালনে ব্যর্থ হওয়া যার অন্তর্গত।

(খ) 'চ' এক ব্যক্তিগত সচিব 'ছ'-এর, যিনি Export Promotion Council-এর Chairman। 'চ' কেরানী/মুদ্রণলেখক হিসেবে কাজ করতেন এবং শ্রুতলিপিতে শিক্ষিত বা পারদর্শী ছিলেন না। তবুও 'ছ' তাঁকে জোর করে একটা পাঁচতারা হোটেলের বিজনেস্ সেন্টারে 'ছ'-এর সঙ্গে যেতে বাধ্য করেন শ্রুতিলিখনের জন্য। সেই বিজনেস্ সেন্টারে 'ছ', 'চ'-এর খুব কাছে ঘেঁষে বসতে এবং তাঁকে স্পর্শ করতে চেষ্টা করেন এবং 'চ' আপত্তি করলেও প্রতিহত হন না। এমনকী লিফটে 'ছ' তাঁকে উৎপীড়নও করেন।

এটি সমতার, পার্থক্য-বিরোধিতার, কাজ করার (সুস্থ সুরক্ষিত পরিবেশে কাজ করার অধিকার), সম্মানের সঙ্গে বাঁচার ও জীবনের অধিকারকে লঙ্ঘন করে।

মৌলিক অধিকারসমূহের প্রত্যাভূতি শুধুমাত্র 'রাষ্ট্রের' বিরুদ্ধে কার্যকরী

একমাত্র 'রাষ্ট্রের' বিরুদ্ধেই মৌলিক অধিকার প্রাপ্ত হওয়া যায়। সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১২-তে এই কথা বলা হয়েছে। এর অর্থ, যেসব সংস্থা বা এজেন্সী, বডি, অরগানাইজেশন এবং একক ব্যক্তি 'রাষ্ট্রের' পরিসরের অন্তর্ভুক্ত, তাঁদেরকেই মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের জন্য দায়ী করা যায়। যেসব ব্যক্তি এবং অরগানাইজেশনকে 'রাষ্ট্র' বলে অভিহিত করা যায় না, তাদের মৌলিক অধিকার লঙ্ঘন করার দায়ে দায়ী করা যাবে না।

'রাষ্ট্র' কে?

(১) ভারতের সর্বোচ্চ আইনসভা, সংসদ বা পার্লামেন্ট।

(২) রাজ্যে আইন প্রণয়নকারী সভা বা বিধানসভা।

(৩) কেন্দ্রে এবং রাজ্যে, প্রশাসনিক অঙ্গগুলি।
(৪) বিচারসভা, সর্বোচ্চ আদালত ও অন্যান্য উচ্চ আদালত।
(৫) স্থানীয় কর্তৃপক্ষ (পৌরসভা), ভারতীয় ভৌগোলিক সীমার মধ্যে বা ভারত সরকারের শাসনাধীন।
(৬) অন্যান্য কর্তৃপক্ষ—ভারতের সীমার মধ্যে বা ভারত সরকারের শাসনাধীন।

লক্ষ্য করুন, 'রাষ্ট্র' মানে সরকারী সংস্থা, আইন প্রণয়নকারী সভা এবং 'রাষ্ট্রের দ্বারা নেওয়া পদক্ষেপ' মানে প্রশাসনিক (লিখিত আইন দ্বারা গঠিত বা তা নাও হতে পারে), বিচার সম্বন্ধীয় বা প্রায় বিচার সম্বন্ধীয় (Judicial or Quasi-judicial) পদক্ষেপ, যেগুলিকে রাষ্ট্রের ধর্ম, বৈশিষ্ট্য, কর্ম বা গুণ বলা যেতে পারে।

'অন্যান্য কর্তৃপক্ষ', যেগুলি ভারতের শাসনাধীন, সেগুলির মানে বা অর্থ করা হয়েছে—রাষ্ট্রের যন্ত্র এবং সংস্থা বা অঙ্গ, যেগুলি সরকারী চরিত্রের কাজকর্ম করে থাকে।

রাষ্ট্রের আইনানুগ পরীক্ষা

আদালত নিম্নলিখিত বিষয়গুলি খুঁটিয়ে দেখে বিচার করবে যে একটি সংস্থা, সংবিধানের Part III সংক্রান্ত বিষয়ে 'রাষ্ট্র' কিনা:
(১) সংশ্লিষ্ট সংগঠিত সংস্থার (Corporation) পুরো মূলধন সরকারের কিনা;
(২) সরকারী অর্থনৈতিক সাহায্য এতটা কিনা যে সংশ্লিষ্ট সংগঠিত সংস্থার (Corporation) সম্পূর্ণ ব্যয়ভার বহন করতে পারে;
(৩) গভীর ও ব্যাপ্তিশীল রাষ্ট্রীয় শাসনের উপস্থিতি;
(৪) কর্পোরেশনের ক্ষমতাবলী বা কার্যাবলী জনস্বার্থ সম্বন্ধীয় কিনা এবং সরকারী ক্ষমতার সঙ্গে তার নিকট সম্পর্ক আছে কিনা;
(৫) নির্দিষ্টরূপে যদি একটি সরকারী সংস্থাকে কর্পোরেশনে বদল করা হয়ে থাকে।

একটি সংস্থাকে 'রাষ্ট্র' হিসেবে বিবেচনা করা হবে কিনা তা নির্ভর করে নিম্নলিখিত বিষয়ের উপর

- সেটি 'রাষ্ট্রের' এজেন্সী বা যন্ত্র কিনা;
- সংস্থার ক্ষমতার প্রকৃতি—যেমন, জনগণের প্রতি দায়িত্ব, লিপিবদ্ধ দায়িত্ব কিনা;

- সংস্থার শাসনপ্রণালীর প্রকৃতি—সেটা সরকারী নিয়ন্ত্রণাধীন কিনা;
- সংস্থার উপর অর্থনৈতিক নিয়ন্ত্রণ—সেটা গভীর এবং ব্যাপ্তিশীল সরকারী নিয়ন্ত্রণ কিনা।

লক্ষ্য করুন, কোন একটি সংস্থা 'রাষ্ট্র' কিনা তা বোঝার জন্য কোন সূত্র বা ধারা নেই। উপরিলিখিত বিষয়গুলির সমষ্টিগত বিচাব এবং পরিপ্রেক্ষিতটাই বিচার্য। প্রতিটি ক্ষেত্রে দরকার নির্দিষ্ট অনুসন্ধান ও তত্ত্বাবধান—সেই ক্ষেত্র তথ্য, ও

রাষ্ট্রের কাজের সহায়ক সংস্থার উদাহরণ

- সরকারী কোম্পানী—এলআইসি, ওএনজিসি, আইওসি, ইন্ডাস্ট্রিয়াল ফাইনান্স কর্পোরেশন, এয়ার ইন্ডিয়া, ইউনাইটেড ইন্ডিয়া ইন্সিওবেন্স কোম্পানী।
- রাজ্য বিদ্যুৎ পর্ষদ।
- বাজ্য সমবায় উন্নয়নমূলক ব্যাঙ্ক।
- দিল্লী ট্রান্সপোর্ট কর্পোরেশন।
- অ্যাপ্যারেল এক্সপোর্ট প্রোমোশন কাউন্সিল।
- সিটি অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডেভেলাপমেন্ট কর্পোরেশন অফ মহারাষ্ট্র।
- চিল্ড্রেন এইড সোসাইটি।
- নন্ প্রফিট সোশ্যাল ওয়েলফেয়ার কাউন্সিল।

রাষ্ট্রের সংস্থা বা অঙ্গ কোনটা নয়, তার উদাহরণ

ন্যাশনাল কাউন্সিল অফ এডুকেশনাল রিসার্চ অ্যান্ড ট্রেনিং।

বেসরকারী অঙ্গগুলিকে কি 'রাষ্ট্র' বলে বিবেচনা করা যায়?

পূর্ববর্তী অবস্থা: বেসরকারী বা প্রাইভেট কর্পোরেশন 'রাষ্ট্র' নয়। কোন স্ট্যাট্যুটারী বা লিখিত আইনবিধির অনুপস্থিতিতে এবং রাষ্ট্রীয় কর্মের অনুপস্থিতিতে একটি কমার্শিয়াল কর্পোবেশনকে 'রাষ্ট্র' বলা যায় না।

উদাহবণ: একটি কোম্পানী, যা কোম্পানী অ্যাক্টের বলে গঠিত, যার মূলধনের ৫৩ শতাংশ শেয়ার বা অংশ কেন্দ্রীয় সরকারের দখলে, ৩২ শতাংশ অংশ

অন্ধ্রপ্রদেশ সরকারের দখলে এবং ২২ শতাংশ একক ব্যক্তিগণের দখলে, সেই কোম্পানী 'রাষ্ট্র' নয়।

বর্তমান পরিস্থিতি: কিছু প্রাইভেট বডি বা বেসরকারী সংস্থাকে 'রাষ্ট্র' বলা যায়

- শাসন করার ক্ষমতা আসলে কার হাতে আছে সেটা চিহ্নিত করা দরকার।
- কর্পোরেট আবরণ ছিন্ন করার সম্ভাবনা আছে কিনা।
- যে স্থানে একজন প্রাইভেট ব্যক্তির দাবী রাষ্ট্রীয় প্রশাসনিক বা আইনসভার কাজের দ্বারা সমর্থিত।
- যখন একজন বেসরকারী ব্যক্তি বা সংস্থা বিধিবদ্ধ বা জনস্বার্থমূলক দায়িত্ব পালন করে বা সেই ধরনের দায়িত্ব তার উপব ন্যস্ত হয় (উদাহরণ: বেসবকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, যেগুলি রাষ্ট্রীয় কর্তৃপক্ষ দ্বারা স্বীকৃতিপ্রাপ্ত এবং সেই কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে অনুদান পায়)।
- যদিও বিধিবদ্ধ নয় এমন বেসরকারী সংস্থার বিরুদ্ধে রিট জারি হবে না, কিন্তু সেই সংস্থার বিরুদ্ধে রিট জারি হওয়া উচিত যখন সরকার থেকে সেই সংস্থা অনুদান পায়, এবং সরকার দ্বারা গঠিত নিয়মকানুনের বশবর্তী, অথবা কোন বেসরকারী সংস্থার ক্ষেত্রে রিট জারি হতে পারে যদি কোন সরকারী আধিকারিকের নির্দেশে সেই আজ্ঞা দেওয়া হয়ে থাকে।

অনুচ্ছেদ ৩২ ও ২২৬ অনুযায়ী সাংবিধানিক রিট সমাধান

রিট কি?

অনুচ্ছেদ ৩২ অনুযায়ী সর্বোচ্চ আদালত এবং অনুচ্ছেদ ২২৬ অনুযায়ী হাইকোর্ট, মৌলিক অধিকার বলবৎ করার নিমিত্ত নিম্নলিখিত রিট জারি করতে পারে:

(১) Habeas Corpus—এমন এক ধরনের আজ্ঞা যেটা জারি হয় কোন এমন ব্যক্তির উপর যিনি অপর একজনকে আটকে রেখেছেন; এবং আদালতের নির্দেশ বলে যে ব্যক্তিকে গুম করা হয়েছে তাকে আদালতে পেশ করতে বলা হয়, যাতে আদালত জানতে পারে কী কারণে ওই ব্যক্তিকে আটকানো বা গুম করা হয়েছে এবং আটককারী ব্যক্তির যদি কোন নৈতিক আইনগত ক্ষমতা না থাকে তাকে আটকানোর, তাহলে

তাকে মুক্ত করার নির্দেশ দেওয়া হয় এই রিটের দ্বারা।

(২) Mandamus: Mandamus এমন এক আদেশ, যার দ্বারা কোন ব্যক্তি বা সংস্থাকে কোন একটি বিশেষ কাজ করতে বলা হয় যা সেই ব্যক্তি বা সংস্থার দপ্তর সংক্রান্ত এবং যার প্রকৃতি জনস্বার্থমূলক।

(৩) Prohibition: Prohibition এক বিচার সম্বন্ধীয় বা জুডিশিয়াল রিট, যেটা উচ্চ আদালত নিম্নবর্তী আদালতের উপর জারি করতে পারেন, সেই নিম্ন আদালতের ক্ষমতার অপব্যবহার রোধ করার জন্য, অন্য কথায় বলতে গেলে, আদালতগুলি যাতে নিজেদের সীমার মধ্যে থেকে ক্ষমতা পালন করে সেটা নিশ্চিত করার জন্যই এই রিট।

(৪) Quo Warranto: এটা একটা রিট সমাধান বা কার্যপদ্ধতি, যার দ্বারা 'রাষ্ট্র' অনুসন্ধান করে একটি দাবীর যথার্থতা সম্পর্কে, যে দাবী কোন এক পক্ষ কোন অফিস এবং তার বিশেষ অধিকার সম্পর্কে রাখে এবং এই অনুসন্ধানের শেষে দাবীর যথার্থতা প্রমাণ না হলে সেই অফিস বা অধিকার ভোগ থেকে সংশ্লিষ্ট পক্ষকে অপসারণ করা হয়।

(৫) Certiorari: এই রিটের লক্ষ্য হল, নিম্ন বিচারসভাগুলির (Inferior Judicial and Quasi-judicial Tribunals) ক্ষমতাপ্রদর্শন তাদের নির্দিষ্ট এক্তিয়ারের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা, এবং নিম্ন আদালতের কার্যবিধি বা বিচার্য বিষয় বাতিল করার উদ্দেশ্যে উচ্চ আদালতে গিয়ে নিম্ন আদালতকে নিজের এক্তিয়ারের বাইরে কাজ করতে প্রতিরোধ করা।

আপনি রিট পিটিশন কখন দাখিল করতে পারেন?

- যখন ব্যক্তি বা নাগরিকের অধিকার প্রত্যক্ষরূপে রাষ্ট্র দ্বারা লঙ্ঘিত হয়।
- যখন ব্যক্তির বা নাগরিকের অধিকার লঙ্ঘিত হয় রাষ্ট্রের কর্মচ্যুতির দরুন বা নাগরিকের অধিকার সংরক্ষণের জন্য সঠিক আইনের অভাবে।
- প্রাইভেট সংস্থার বিরুদ্ধে, যখন তাদের লিপিবদ্ধ বা জনস্বার্থমূলক নির্দিষ্ট দায়িত্ব থাকে কর্মচারীদের প্রতি, বা তারা যখন সরকারী নিয়ন্ত্রণাধীন বা সরকারী এজেন্সী হিসেবে ক্ষমতা পালন করে।

রিট সমাধানের সুবিধা

অনুচ্ছেদ ৩২ এবং ২২৬-এর এক্তিয়ার এবং মৌলিক অধিকারের আয়তনের অর্থও এখন অনেক বিস্তৃত হয়েছে:

- মৌলিক অধিকারসমূহকে বলবৎ করতে অনুচ্ছেদ ৩২ ও ২২৬-এ দেওয়া নির্দেশাবলীর ব্যবহার অনেক সহজভাবে করা হয়েছে, যতক্ষণ না আইনসভা বা প্রশাসন তার কার্যনির্বাহ করছে ততক্ষণ সেই ফাঁকটা ভরাট করার জন্য;
- জনস্বার্থমূলক মামলা সম্ভব হয়েছে;
- আদালত দায়বদ্ধতার নূতন নীতি প্রচলন করতে পারেন এবং নূতন সমাধানও বিকশিত করতে পারেন;
- 'বিশাখা'-র মতো দেশের আইনব্যবস্থার ফাঁক ভরাট করতে উন্নত আন্তর্জাতিক আইন একত্র করতে পারেন;
- নিগৃহীত ব্যক্তির প্রতি সম্পূর্ণ ন্যায়বিচার করতে রিট সমাধানের ব্যবহার করা যেতে পারে।

রিট সমাধানের অসুবিধা

- অনুচ্ছেদ ৩২ ও ২২৬ শুধুমাত্র 'রাষ্ট্রের' বিরুদ্ধে কার্যকরী।
- সাধারণত আদালত সাক্ষ্যপ্রমাণ নথিভুক্ত করেন না।

অনুচ্ছেদ ৩২-এর আয়তন বা পরিসর

অনুচ্ছেদ ৩২ নিম্নলিখিত ধরনে সীমাবদ্ধ:

- অনুচ্ছেদ ৩২ অনুযায়ী ব্যক্তিকে সর্বোচ্চ আদালতের দ্বারস্থ হতে হবে।
- মৌলিক অধিকারের পরিষ্কার লঙ্ঘন হতে হবে, এবং এর লঙ্ঘন আইন বা তথ্যের প্রশ্ন নির্ণয়ের উপর নির্ভরশীল হবে না।
- অনুচ্ছেদ ৩২ দ্বারা সংবিধানের Part III-তে বর্ণিত মৌলিক অধিকার ছাড়া অন্য কোন প্রশ্নের মীমাংসা করা হবে না।
- যেখানে কেবলমাত্র চুক্তির ব্যক্তিগত অধিকার খর্বিত হয়েছে সেখানে কোন ব্যক্তি সর্বোচ্চ আদালতের দ্বারস্থ হতে পারবেন না অনুচ্ছেদ ৩২-এ।
- সরকারের কোন নীতি বা তার কার্যকরী হওয়াতে আদালত হস্তক্ষেপ করবেন না, যদি না সেই নীতি সংবিধানের Part III দ্বারা আশ্বস্ত মৌলিক অধিকার প্রত্যক্ষরূপে লঙ্ঘন করে।
- এটি শুধুমাত্র 'রাষ্ট্রের' বিরুদ্ধে কার্যকরী।

অনুচ্ছেদ ২২৬-এর রিটের পরিসর

- সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে এক্তিয়ারভুক্ত প্রাসঙ্গিক উচ্চ আদালতের দ্বারস্থ হতে হবে;
- আদালত দ্বারা জারি কবা রিট, সেই আদালতের ভৌগোলিক সীমার বাইরে কার্যকরী হবে না;
- যে ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষের উপর উচ্চ আদালত রিট জারি করার ক্ষমতা রাখেন, সেই ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষকেও সংশ্লিষ্ট আদালতের ভৌগোলিক সীমার মধ্যে বিরাজ করতে হবে, যদি না কার্যকাবণ সম্পূর্ণরূপে বা আংশিকরূপে সেই উচ্চ আদালতের ভৌগোলিক সীমার মধ্যে উত্থিত হয়ে থাকে;
- মৌলিক অধিকার এবং সাধারণ আইনগত অধিকার বলবৎ করার জন্য রিট চাওয়া যেতে পারে;
- যে-কোন আইনগত অধিকাব বলবৎ করার জন্য এবং আইনগত দায়িত্ব পালন করার জন্য রিট চাওযা যেতে পারে। আইনগত অধিকার মানে যে-কোন অধিকার যেটা আইনত বলবৎ করা যাবে, যার অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগত অধিকার ছাড়াও চুক্তির অধিকার;
- এটি শুধুমাত্র 'রাষ্ট্রের' বিরুদ্ধেই কার্যকরী;
- এই বিবেচনামূলক (Discretionary) এক্তিয়ার পালনের সময়ে, উচ্চ আদালতের শুধুমাত্র আপীলের আদালত বা শুধু আইন বা তথ্যের ভুল-ত্রুটি সংশোধনকারী আদালত হিসেবে কাজ করা উচিত নয়।

SHW-এর জন্য রিট সমাধান

নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে SHW-এব ক্ষেত্রে বিটে আপনি কী চাইতে পারেন?

(১) অভিযোগকর্তা যৌন আচরণের বিরোধিতা করায় তাঁর চাকুরীর বেআইনী সমাপ্তিকরণ হযেছে কিনা।

(২) যদি যৌন নিপীড়ন হয়ে থাকে তাহলে নিপীড়নকর্তার বিরুদ্ধে তদন্তের আদেশ।

(৩) যদি পদক্ষেপ নেওয়াতে অসামর্থ্য বা অকৃতকার্যতা বা অসম্মতি ঘটে থাকে তাহলে যৌন নিপীড়ন হয়েছে কিনা।

যখন SHW কমিটি স্বাভাবিক ন্যায়বিচারের নীতি লঙ্ঘন করে রায় দিয়েছে, আপনি সেই রায় রদ করার জন্য আবেদন করতে পারেন।

যে স্থানে নিপীড়নকর্তা চাকুরী করেন, সেই স্থান থেকে আপনি নিজের বা তাঁর বদলি চাইতে পারেন।

দ্য রিট অফ ম্যান্ডামাস

SHW-এর ক্ষেত্রে ম্যান্ডামাসের (Mandamus) রিট খুবই প্রাসঙ্গিক। নিম্নবর্তী উপায়ে এটি ব্যবহৃত হতে পারেঃ

- আদেশ হিসেবে, ব্যক্তিকে (নিয়োগকর্তা) বা সংস্থাকে নির্দেশ করে কোন একটি নির্দিষ্ট কাজ করতে যেটা তাদের অফিস সংক্রান্ত এবং যেটার প্রকৃতি জনগণের দায়িত্বমূলক।
- আদেশ রূপে, কোম্পানী বা কর্পোরেশনকে লিখিত আইন দ্বারা তাদের উপর ন্যস্ত দায়িত্ব সঠিকরূপে পালন করার জন্য।
- নির্দেশরূপে, SHW প্রতিরোধ করতে এবং সুরক্ষিত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করতে।

লক্ষ্য করুন যে, উপর্যুল্লিখিত রিটগুলি ছাড়াও, একটি পক্ষ উপযুক্ত রিট চাইতে পারেন, নিজের তথ্য ও পরিস্থিতি অনুযায়ী।

জনস্বার্থমূলক মামলা (PIL)

'PIL' হচ্ছে রিট পিটিশন যেটা মৌলিক অধিকার লঙ্ঘন হলে জনস্বার্থে দাখিল করা হয়।

'Locus Standi'-এর (দাঁড়াবার স্থান বা হস্তক্ষেপ করার অধিকার) কোন অনমনীয় নীতি 'PIL'-এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়। 'PIL' শুধুমাত্র যে নিগৃহীত একক ব্যক্তি দ্বারাই করা যেতে পারে তা নয়, বরং জনদরদী ব্যক্তি বা সাংবাদিক বা সমাজসেবামূলক সংস্থাও অন্যান্য ব্যক্তিদের সাংবিধানিক ও আইনগত অধিকার বলবৎ করার স্বার্থে আদালতের দ্বারস্থ হতে পারেন। 'PIL' সেইসব ক্ষেত্রেও দাখিল করা যেতে পারে যেখানে কোন নির্দিষ্ট ব্যক্তি আহত হননি, কিন্তু সাংবিধানিক নীতি বা জনদায়িত্ব লঙ্ঘনের দরুন জনগণ ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে।

SHW-এর ক্ষেত্রগুলিতে 'PIL' কর্মচারী শ্রেণী দ্বারা ব্যবহৃত হতে পারে, কর্মক্ষেত্রে SHW-এর সর্বব্যাপিতাকে প্রতিরোধ করতে। 'PIL'-এর মাধ্যমে 'রাষ্ট্র'কে

নির্দেশ দেওয়া যেতে পারে কর্মচারীদের স্বার্থে সুরক্ষিত কর্মস্থান সুনিশ্চিত করতে।

মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের জন্য ক্ষতিপূরণ

মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষতিপূরণ দেবার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রকে তার জনস্বার্থনীতি থেকে বিচ্যুত হওয়ার জন্য এবং সংবিধানে স্বীকৃত মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের দোষে শাস্তি দেওয়া যেতে পারে। কর্তব্যচ্যুতিজনিত আইনের আওতায় যেসব ক্ষতিপূরণ দেওয়া হতে পারে, এই ক্ষতিপূরণ তার ওপরেও দেওয়া চলে।

অন্তর্বর্তীকালীন ক্ষতিপূরণও দেওয়া যেতে পারে। এছাড়াও সামাজিক নিপীড়ন, যন্ত্রণা এবং পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে ক্ষতির জন্যও ক্ষতিপূরণের নির্দেশ দেওয়া যেতে পারে।

রাষ্ট্রাধীন কর্মচারীদের কেউ যদি মৌলিক অধিকার লঙ্ঘন করেন সেক্ষেত্রেও রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ আনা যেতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে যৌন নিগ্রহের কেন্দ্রে মহিলারা তাঁদের মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণ চাইতে পারেন।

তিন

দেওয়ানী আইন

যদি আপনার কর্মক্ষেত্রে কোন সহকর্মী বা ঊর্ধ্বতন কর্মচারীর বিরুদ্ধে আপনার যৌন নির্যাতনের অভিযোগ থাকে, তাহলে আপনি কোথায় যাবেন? কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতিতা একটি মহিলার সামনে যে যে পথগুলি খোলা থাকে (যেমন, ফৌজদারী প্রতিবিধান তো রয়েইছে, তাছাড়া সাংবিধানিক আইনগুলির জন্য 'রিট' মামলা, এই ধরনের অভিযোগ ও সমস্যাগুলির জন্য অফিসের অভ্যন্তরীণ মোকাবিলা ব্যবস্থা), সেগুলির মধ্যে অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ পথটি হল দেওয়ানী বিধির অধীনে 'স্যুট' মামলা দায়ের করা।

দেওয়ানী কার্যবিধি (সিভিল প্রসিডিওর কোড/সিপিসি ১৯০৮), এই আইনটিতে বলা আছে দেওয়ানী আইনের অধীনে একটি 'স্যুট' মামলা দায়ের করতে হলে কী পদ্ধতিতে 'স্যুট' মামলাটি দায়ের করতে হবে। এছাড়াও দেওয়ানী বিধির অধীনে অন্য কিছু আইনও প্রাসঙ্গিক হতে পারে। যেমন: স্পেসিফিক রিলিফ অ্যাক্ট, ১৯৭৩, কোর্ট ফীজ্ অ্যাক্ট, ১৮৭০, লিমিটেশন অ্যাক্ট, ১৯৬৩ এবং ইন্ডিয়ান এভিডেন্স অ্যাক্ট বা ভারতীয় সাক্ষ্য আইন, ১৮৭২। এছাড়া বিভিন্ন হাইকোর্টের নিজস্ব বিভিন্ন নীতি-নির্দেশিকা বা 'রুল', যেগুলি তাদের নিজেদের এক্তিয়ারভুক্ত বিভিন্ন মামলায় কার্যকরী।

দেওয়ানী আইনের (সিভিল ল') অধীনে একজন ব্যক্তি, যাঁর বিরুদ্ধে একটি অন্যায় বা ত্রুটি সাধিত হয়েছে, আইনী পরিভাষায় 'বাদী' (প্লেইনটিফ), দেওয়ানী কার্যবিধির অর্ডার ৩৯, রুল ২ অনুযায়ী, সাময়িক ইন্জাংশন (টেম্পোরারি ইন্জাংশন) চেয়ে ক্ষতিপূরণ দাবী করার জন্য 'স্যুট' মামলা দায়ের করতে পারেন, অথবা স্পেসিফিক রিলিফ অ্যাক্ট অনুযায়ীও সাময়িক ও স্থায়ী ইন্জাংশন চাইতে পারেন।

দেওয়ানী আইনে যে যে অধিকারগুলি বর্তমান তার উপরে ভিত্তি করেই এই দাবীগুলি স্বীকৃত।

ভারতবর্ষে নিম্নলিখিত আইনী উৎসগুলি থেকে দেওয়ানী অধিকারগুলি জন্মায়—

- সংবিধানগত আইন।
- পার্সোনাল ল' বা ব্যক্তিগত আইন।
- কাস্টমারি ল' বা দীর্ঘদিন ধরে চলে আসা প্রথা থেকে যে আইনগুলি জন্ম নিয়েছে।
- 'কমন' বা সাধারণ আইন।
- লিখিত আইনগুলি, যেমন: দেওয়ানী কার্যবিধি, স্পেসিফিক রিলিফ অ্যাক্ট, ১৯৬৩।
- পূর্ব দৃষ্টান্ত বা নজিব (প্রিসিডেন্স), যেমন: বিশাখা বনাম রাজস্থান (১৯৯৭)৬ এসসিসি ২৪৭ (যেহেতু কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন প্রতিরোধের ক্ষেত্রে কোন লিখিত আইন ছিল না, মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট নজির (প্রিসিডেন্স) সৃষ্টি করে এক্ষেত্রে আইনের ঐ ফাঁকটি ভরাট করার চেষ্টা করলেন)।

'বাদী' (প্লেইনটিফ) দেওয়ানী আইনের অধীনে কোন দাবী পেশ করতে চাইলে তাকে কী কী করতে হবে? এবং এরকম একটি প্রয়াসেব আগে তার কী কী আইনী বিষয় জেনে নেওয়াটা উচিত?

এই অধ্যাযটি এই সকল প্রশ্নেরই উত্তর দেবে এবং আরও জানাবে—

- দেওয়ানী আদালতগুলির প্রকৃতি ও পদমর্যাদার স্তর বিন্যাস
- দেওযানী আদালতগুলির এক্তিযার
- 'স্যুট' মামলার সংজ্ঞা
- কী করে 'স্যুট' মামলার খসড়া (ড্রাফ্‌ট) করতে হয়
- 'স্যুট' মামলা দায়ের করবার জন্য কী কী প্রামান্য নথি বা দলিল প্রযোজন
- কোন্ সময়সীমার মধ্যে বাদীকে 'স্যুট' মামলাটি দায়ের করতে হবে
- 'স্যুট' মামলা দাযেব করবার সময় কত টাকার 'কোর্ট ফী' জমা দিতে হবে
- কী করে প্রতিপক্ষের (ডিফেন্স) দাবী এবং জবাবে প্রত্যুত্তর দাবী (কাউন্টার ক্লেইম) পেশ করতে হবে
- কীভাবে 'স্যুট' মামলার শুনানী চলে
- আগের রায়ের বিরুদ্ধে কীভাবে 'আপীল' মামলা দায়ের করতে হবে এবং দেওযানী আইনের অধীনে বাদীর স্বপক্ষে যেসব প্রতিবিধানগুলি আছে
- 'স্থানীয় কমিশন'গুলির ভূমিকা
- লীগাল সার্ভিসেস অথরিটি অ্যাক্ট, ১৯৮৭ অনুযায়ী কীভাবে আইনী পরিষেবা পাওযা যাবে

আদালতগুলি কি সমস্ত দেওয়ানী 'স্যুট' মামলা গ্রহণ করতে বা শুনতে বাধ্য?

পরিষ্কারভাবে অথবা ইঙ্গিতে উক্ত বিশেষ কোন আইনগত বাধা যদি না থাকে, তাহলে দেওয়ানী কার্যবিধির ৯নং ধারা অনুযায়ী সমস্ত দেওযানী আদালতই নিজেদের এক্তিয়ারভুক্ত দেওয়ানী মামলাগুলি শুনানীর জন্য গ্রহণ করতে পারে। যদি আদালতের ঐ মামলাটি গ্রহণ করতে অন্য কোন বিশেষ বাধা না থাকে, তাহলে মামলায ইচ্ছুক যে-কোন ব্যক্তির দেওয়ানী আদালতে 'স্যুট' মামলা দায়ের করবার অধিকার আছে। 'স্যুট' মামলা দাযের করা স্পষ্টত নিষিদ্ধ (Expressly Barred) বলা হয় যখন বিধিবদ্ধভাবে এটিকে নিষিদ্ধ করা হয। এছাড়াও 'স্যুট' মামলা ইঙ্গিতের (Implication) কারণেও নিষিদ্ধ হতে পারে। অর্থাৎ, বিভিন্ন রকমের মামলা আছে, যেখানে আইনেব বলে অধিকার জন্মায় এবং সেই অধিকারটিকে পেতে গেলে কীভাবে তা পেতে হবে সেই বিশেষ আইনী পদ্ধতিটির কথাও আইনই বলে দিযেছে। বিশেষ বিশেষ ক্ষেত্রে, সাধারণভাবে, আইনী পদ্ধতিগত যে সুবিধার কথা বলা হয়েছে তার প্রয়োগ করতে হবে এবং বাদ দেওয়ার কথা বলা না থাকলেও দেওয়ানী আদালতের এক্তিযার আভাসিত অর্থে নিষিদ্ধ (Impliedly Barred) হবে।

এরই একটি উদাহরণ হিসেবে বলা যায, ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউট অ্যাক্ট, ১৯৪৭, আইনটিতে বলা সমস্যাগুলি যেগুলিকে 'ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউট' বা 'শিল্প সংক্রান্ত বিবোধ' বলা যায। এই ধরনেব ক্ষেত্রগুলিতে আইনে যেভাবে অগ্রসর হবার কথা বলা হয়েছে, সেভাবেই অগ্রসব হতে হবে।

দেওয়ানী আদালতগুলির স্তর-বিন্যাস

দেওয়ানী আদালতের স্তর-বিন্যাসটি[১] দেখে নেওয়া যাক—
জেলাগুলিতে দেওয়ানী আদালতের গঠন এইরকম হয়—

- দেওয়ানী আদালত—জুনিয়র ডিভিশন।
- দেওয়ানী আদালত—সিনিয়র ডিভিশন।
- জেলা জজের আদালত (ডিস্ট্রিক্ট কোর্ট)।
- উচ্চ ন্যায়ালয় (হাইকোর্ট)।

শহরগুলিতে—

- স্মল কজেস্ কোর্ট।
- সিটি সিভিল কোর্ট।
- উচ্চ ন্যায়ালয় (হাইকোর্ট)।

এছাড়াও দিল্লী, মুম্বই, চেন্নাই ও কোলকাতা প্রভৃতি শহরগুলিতে 'লেটার পেটেন্ট' অনুযায়ী 'অরিজিনাল' এক্তিয়ার (জুরিস্‌ডিক্‌শন) বর্তমান।

কোন্ আদালত বর্তমান 'স্যুট' মামলাটির শুনানী করতে পারে, সেটি নির্ধারণের পরে সবচেয়ে নীচের দেওয়ানী আদালতে সেটিকে দাখিল করতে হবে। অর্থাৎ কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের একটি ঘটনার ক্ষেত্রে বাদী যদি একটি 'স্যুট' দাখিল করতে চান, তাহলে নিম্নতম যে আদালতে ঐ মামলাটি শুনানীর যোগ্য,[১] সেই আদালতেই মামলাটি দাখিল করতে হবে।

উদাহরণস্বরূপঃ যদি 'ক' (বাদী), 'খ'-এর বিরুদ্ধে একটি দেওয়ানী স্যুট মামলা দাখিল করতে চায়, এবং যদি মামলাটি জেলা আদালত এবং উচ্চ ন্যায়ালয়, দুই জায়গাতেই দাখিল করা যায়, সেক্ষেত্রে 'ক'-কে স্যুট মামলাটি জেলা আদালতেই দাখিল করতে হবে।

আদালতের এক্তিয়ার (জুরিস্‌ডিক্‌শন)

আদালতের এক্তিয়ারকে দু-ভাগে ভাগ করা যেতে পারে: অঞ্চলভিত্তিক (টেরিটোরিয়াল) এবং অর্থমূল্যভিত্তিক (পিকিউনিয়ারী বা মনিটরী)।

স্থাবর সম্পত্তির ক্ষেত্রে অঞ্চলভিত্তিক এক্তিয়ার

দেওয়ানী কার্যবিধির ১৯ এবং ২০ নং ধারা অনুযায়ী কোর্টের যে-কোন 'স্যুট' মামলা গ্রহণ করবার অধিকার আছে নিম্নলিখিত কারণে, ঘটনার সূত্রপাত (কজ্ অফ অ্যাকশন) কোথায়, বিবাদীর বাসস্থান অথবা বিবাদীর কর্মস্থল কোথায়, (এই অনুযায়ী এক্তিয়ারভুক্ত যে-কোন আদালতে বাদী 'স্যুট' মামলা দাখিল করতে পারে। যে মহিলার উপর নির্যাতন করা হয়েছে, তিনি যখন ক্ষতিপূরণ চেয়ে 'স্যুট' মামলা করছেন, তখন, অথবা স্থাবর সম্পত্তি সংক্রান্ত কোন 'স্যুট' মামলা নিম্নলিখিত জায়গাগুলিতে দাখিল করা যায়):

যেখানে বিবাদী তাঁর ব্যবসা চালান অথবা লাভের জন্য কাজ করেন। যদি একাধিক বিবাদী থাকেন তাহলে তাঁদের মধ্যে যে-কোন বিবাদী যেখানে স্বেচ্ছায় এবং প্রকৃতপক্ষে বসবাস করেন, অথবা ব্যবসা চালান, অথবা ব্যক্তিগতভাবে লাভের জন্য কাজ করে থাকেন।

ঘটনার সূত্রপাত (কজ্ অফ অ্যাকশন), পুরোপুরি অথবা আংশিক্, কোথায়— 'কজ্ অফ অ্যাকশন' বলতে প্রতিটি ঘটনাই বোঝাচ্ছে, যেগুলি আদালতের রায়দানের ক্ষেত্রে বাদীর নিজের অধিকারকে স্থাপন করতে প্রয়োজন হতে পারে।

বিবাদী যে স্থানে প্রকৃতপক্ষে বা স্বেচ্ছায় বাস করে: যদি ঘটনার সূত্রপাত (Cause of Action) এমনকী আদালতের এক্তিয়ারভুক্ত এলাকার বাইরেও ঘটে থাকে তবু আদালতের এক্তিয়ার আছে একটি 'স্যুট' মামলা পরিচালনা করবার, যদি বিবাদী বাস করে, অথবা একাধিক বিবাদী থাকলে তারা সকলেই যদি আদালতের এক্তিয়ারের স্থানীয় সীমার মধ্যে বসবাস করে।

বিবাদী যে স্থানে ব্যবসা চালায় সেই স্থানে: কোন ব্যক্তি 'ব্যবসা চালায়' বলতে বোঝানো হয় যে যখন সে ব্যবসাকে নিয়ন্ত্রণ বা পরিচালনা করে, অথবা ব্যবসার লাভ বা ক্ষতির উপর তার নিয়ন্ত্রণ বা অংশভাগ (Share) থাকে।

বিবাদী যেখানে লাভের জন্য কাজ করে সেখানে: যদি কোন ব্যক্তি কোন শহরে গিয়ে মানসিক এবং শারীরিক প্রয়াসের মাধ্যমে অর্থোপার্জন করে তাহলে সে ওই শহরে লাভের জন্য কাজ করছে বলা যেতে পারে।

যদি একের বেশী বিবাদী থাকে তাহলে তাদের মধ্যে যে-কোন একজন যেখানে প্রকৃতপক্ষে এবং স্বেচ্ছায় বসবাস করে, অথবা ব্যবসা চালায় অথবা ব্যক্তিগতভাবে লাভের জন্য কাজ করে থাকে।

উদাহরণ:
'ক' যে দিল্লীতে বাস করে, তার কাছ থেকে 'খ', যে কিনা কোলকাতায় থাকে, অশ্লীল ফোন কল পায়। 'ক' এবং 'খ' একই সংস্থার হয়ে কাজ করে। 'ক', 'খ'-এর বিরুদ্ধে নিম্নলিখিত যে-কোন একটি স্থানে মামলা দায়ের করতে পারে:

- দিল্লী: কারণ ঘটনার সূত্রপাত দিল্লীতে হযেছে।
- কোলকাতা: কারণ বিবাদী 'খ' কোলকাতায় বসবাস করে, ব্যবসা চালায় এবং লাভের জন্য কাজ করে এবং এই কারণে যে ঘটনার সূত্রপাতও সেখানে।
- যদি সেখানে দুজন বিবাদী থাকত, 'খ' এবং 'গ', এবং যদি 'খ' কোলকাতায় থাকত/লাভের জন্য কাজ করত/ব্যবসা চালাত, এবং 'গ' মুম্বইতে থাকত/লাভের জন্য কাজ করত/ব্যবসা চালাত, 'ক' মুম্বই অথবা কোলকাতায় 'স্যুট' মামলা দায়ের করতে পারত। যদিও সেক্ষেত্রে 'স্যুট' মামলা দায়ের করার আগে 'ক'-কে হয় আদালতের অনুমতি নিতে হবে, অথবা যে বিবাদীর এলাকায় 'স্যুট' মামলা দায়ের করা হবে না, তার সম্মতি চাইতে হবে।
- 'ক' সংস্থাটির বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করে, 'ক' সংস্থার প্রধান অফিস যেখানে অবস্থিত সেখানে তার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করতে পারে।

অর্থমূল্যভিত্তিক এক্তিয়ার

সমস্ত 'স্যুট' মামলার, তা সে অর্থমূল্যভিত্তিকই হোক অথবা নাই হোক, 'মূল্য' নির্ধারণ করতে হবে। 'স্যুট' মামলার 'মূল্যের' উপর ভিত্তি করে যোগ্য/উপযুক্ত অর্থমূল্যভিত্তিক এক্তিয়ারভুক্ত আদালতে একটি 'স্যুট' মামলা দায়ের করতে হবে। নিম্ন দেওয়ানী আদালত (The Civil Court Junior Division), স্মল কজেস্ কোর্ট, সিটি সিভিল কোর্টের (নগর/সদর দেওয়ানী আদালতের) কিছু সীমিত 'মূল্যের' 'স্যুট' মামলা পরিচালনার অর্থমূল্যভিত্তিক এক্তিয়ার আছে, এছাড়াও জেলা আদালতে বা উচ্চ আদালতে (High Court-এ) 'স্যুট' মামলা দায়ের করা যেতে পারে। উল্লেখনীয় যে বিভিন্ন রাজ্যে 'কোর্ট ফী'-র (কোর্ট মাশুলের) বিভিন্ন বিধিবদ্ধ নিয়মাবলী (Statute) আছে।

অর্থসংক্রান্ত 'স্যুট' মামলায়, যেমন ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত অথবা টাকাপয়সার সঙ্গে যুক্ত অন্য সব 'স্যুট' মামলায়, 'স্যুট' মামলার 'মূল্য' দাবীকৃত মূল্যের সমান। কিন্তু কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত মামলায় 'স্যুট'গুলি আর্থিক (Monetary) 'স্যুট' নয়, বরং 'মানসিক যন্ত্রণাজনিত ক্ষতি' সংক্রান্ত 'স্যুট' মামলা (মানসিক ক্ষতিব জন্য বাদী কর্তৃক দাবীকৃত অর্থ অথবা ক্ষতিপূরণ) এবং ইনজাংশনেব জন্য দায়ের করা 'স্যুট' মামলা। 'স্যুট' মামলায়, মানসিক যন্ত্রণাজনিত ক্ষতির 'মূল্য' নির্ধারণের ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত হল:

- কর্মচ্যুতির ক্ষেত্রে ক্ষতির অন্তর্ভুক্ত হল কর্মচ্যুতিব সময়কার রোজগার ভিত্তিক/উপার্জনের হ্রাস (হানি), অবসরগ্রহণের বয়স, এবং বহু বছরের চাকুরীর ভারসাম্য
- চিকিৎসাজনিত খরচ, যার মধ্যে পড়ে মানসিক পীড়ার কারণে সৃষ্ট মনোরোগ/মনস্তত্ত্বসংক্রান্ত চিকিৎসার জন্য নির্ধারিত যে-কোন খরচ
- আবেগজনিত যন্ত্রণা এবং পীড়া/কষ্ট
- 'স্যুট' মামলা দায়েরের জন্য আইনী ব্যয়।

ক্ষতি কী কী ?

আদালতের সাম্প্রতিক প্রবণতা হল এই মত পোষণ করা যে কোন মামলা (action)-কে সফল হতে গেলে 'প্রকৃত' ক্ষতি থাকতেই হবে। Wong v. Parkside Health NHS Trust[৩] মামলায় English Court of Appeal, ভদ্রমহিলাকে তাঁর এক সহকর্মী কর্তৃক ক্রমাগত ভীতিপ্রদর্শন ও নির্যাতনের জন্য

নিয়োগকর্তা ও সহকর্মীটির বিরুদ্ধে আনা একটি ক্ষতিপূরণ মামলাব সম্মুখীন হয়। আদালত এ সংক্রান্ত যাবতীয় আইন বিবেচনা করে এই মত পোষণ করে যে, যেহেতু আইন ইচ্ছাকৃত নির্যাতন সংক্রান্ত কর্তব্যত্রুটিজনিত কোন ক্ষতির সন্ধান পাচ্ছে না, সেহেতু তা শুধুমাত্র ইচ্ছাকৃত কষ্টদায়ক অভিজ্ঞতাজনিত ক্ষতিব বিরুদ্ধে রায় দেয়। এটা বলা হল যে হয় 'শারীরিক ক্ষতি' অথবা 'স্বীকৃত মনোরোগ সংক্রান্ত অসুখ'-ই ক্ষতি হিসাবে বিবেচিত হবে। এটি অবশ্যই ক্ষতি, কারণ এই ধরনের ক্ষতি থেকে বাদীর মুক্ত হবার ইচ্ছাকে বিবাদী লঙ্ঘন করেছে। যে আচরণের বিরুদ্ধে নালিশ জানানো হয়েছে তাকে এমন হতে হবে যে বিবাদীর আচার-আচরণ/ক্রিয়াকলাপ থেকেই যথাসম্ভব ক্ষতির উদ্ভব হবে, যাতে করে বিবাদী ওই দাবী না করতে পারে যে সে বাদীর কোন ক্ষতি করার চেষ্টা করেনি।

সাধারণ আইন (Common Law) ব্যবস্থামূলক দাবীর (Actionable Claims) ভিত্তিপ্রস্তর স্থাপন করেছে যেগুলি অন্যান্য বিভিন্ন পরিস্থিতির ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। ইংল্যান্ডে ব্যক্তির প্রতি অন্যায়ের বিরুদ্ধে বিভিন্ন ধরনের দাবীকে স্বীকার করে নিয়েছে, যার মধ্যে আছে কোন ব্যক্তির সুখস্বাচ্ছন্দ্যের ক্ষতি। উদাহরণস্বরূপ প্র্যাকটিকাল জোকস্ 'শক' ও মানসিকভাবে ভেঙ্গে পড়ার দিকে নিয়ে গেলে তা ব্যবস্থামূলক (Actionable) অন্যায় হবে।[৪]

কোর্ট ফী (কোর্টের মাশুল)

কোর্ট ফীস্ অ্যাক্ট, ১৮৭০ অনুযায়ী প্রতিটি 'স্যুট' মামলায় কোর্ট ফী(মাশুল) দিতে হবে। 'স্যুট' মামলার 'মূল্যের' উপর কোর্ট ফী নির্ভব করে। কতকগুলি 'স্যুট'-এর জন্য, যেমন ইনজাংশনের জন্য, সংশোধন/পুনর্বিবেচনা (Revision), 'আপীল' মামলা, এবং পুনঃসমীক্ষা (Review) প্রভৃতি 'স্যুট' মামলার জন্য একটি ন্যূনতম, নির্দিষ্ট মাশুল (ফী) দিতে হবে। অন্যান্য ক্ষেত্রে *ad valorum* কোর্ট ফী অর্থাৎ 'স্যুট' মামলার মূল্যানুপাতে কোর্ট ফী প্রদান করতে হবে।

মহারাষ্ট্রে কোর্ট ফী-এর নিয়মের একটি ব্যতিক্রম লক্ষ্য করা যায। মহাবাষ্ট্রে যে মহিলারা 'স্যুট' মামলা দায়ের কবেন, কিছু কিছু ক্ষেত্রে তাঁদের কোর্ট ফী দিতে হয় না, এবং শুধুমাত্র ন্যূনতম 'প্রসেসিং ফী' প্রদান করতে হয়।[৫]

যদি একজন বাদী কোর্ট ফী দিতে অপারগ হয় তাহলে কী হবে?

যে সমস্ত বাদী কোর্ট ফী দিতে পারে না, CPC তাদের কোর্ট ফী মুকুব করে।[৬]

এই বিধান (Provision) অনুযায়ী একজন ব্যক্তির কোর্ট ফী মুকুব হতে

পারে, যদি তার কাছে কোর্টকে দেবার মতো পর্যাপ্ত সঙ্গতি না থাকে, ডিক্রি জারির সময় যে সম্পত্তিকে বাইরে রাখা হয়েছে, সেটা এবং 'স্যুটের' বিষয়বস্তু ব্যতিরেকে।

এই প্রশ্নের মীমাংসা করবার জন্য আদালত তার রেজিস্ট্রারের মাধ্যমে আবেদনের তারিখ এবং উল্লিখিত তারিখে আবেদনকারীর কোর্ট ফী দেবার মতো যথেষ্ট সঙ্গতি ছিল কিনা তা খতিয়ে দেখে।

কোর্ট ফী মকুব করার আবেদনপত্রটিতে 'স্যুট'-এ আর্জির জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যাদি এবং স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তির তালিকা (তাদের আনুমানিক মূল্য সহ) এবং আবেদনকারীর জিনিসপত্রের তালিকা প্রভৃতি থাকবে।

সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে 'স্যুট' মামলা দায়ের

যদি যৌন নির্যাতনের ঘটনাটি একটি সরকারী অফিসে ঘটে থাকে, সেক্ষেত্রে সংস্থার বিরুদ্ধে যে 'স্যুট' মামলাটি দায়ের করা হবে সেটা সরকারী 'স্যুটের' প্রকৃতি অনুযায়ী হবে।

এইসব ক্ষেত্রে পরোক্ষ দায়বদ্ধতার নীতি লাগু হবে, যা সরকারকেই সেই দায়ে দায়ী করবে। পরোক্ষ দায়বদ্ধতার নীতি দুটি লাতিন প্রবাদ (Maxim) দ্বারা ব্যাখ্যা করা যায়, যেগুলি হল 'respondent superior' এবং 'qui facit per alium facit per se.' প্রথমটির অর্থ হল যে 'অধ্যক্ষ তাঁর নিম্নতনদের কাজের জবাবদিহি করতে বাধ্য থাকবেন', এবং দ্বিতীয়টিকে এইভাবে ব্যাখ্যা করা যায়— 'একজন পুরুষ বা মহিলা যিনি অন্য একজনকে কিছু করতে নিয়োগ করেন, কাজটি তিনি নিজেই করেন।' এই দুই প্রবাদকে একত্রে ধরলে মালিক সেই অবস্থানে গিয়ে পড়েন যেন তিনি নিজেই অন্যায়টি করেছেন এবং তাঁকে তাঁব ভৃত্যের অন্যায়ের জন্য জবাবদিহি করতে হচ্ছে। সেইহেতু সরকারী চাকুরে কৃত অপরাধের জন্য একটি 'সরকারী স্যুট' মামলা দায়ের করা হবে।

'সরকারী স্যুট' মামলাব ক্ষেত্রে যথাযথ আধিকারিকের নাম করতে হবে যেহেতু এক্ষেত্রে সংস্থাটি কেন্দ্রীয় সরকারের একটি অংশ সেহেতু সেখানে বিবাদী হল Union of India বা 'ভারত সরকার', অথবা যেক্ষেত্রে সংস্থাটি রাজ্য সরকারের একটি অংশ সেখানে বিবাদী হল 'রাজ্য সরকার'।

CPC-র ৮০ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী পরিস্থিতি অনুসারে বাদীর পক্ষ থেকে 'স্যুট' মামলা দায়ের করবার আগে সরকার বা জনসাধারণের প্রতি দায়বদ্ধ অফিসারকে তাঁর সরকারী পদাধিকারানুযায়ী করণীয় কিছু থাকলে তাঁকে একটি নোটিশ প্রেরণ করা বাধ্যতামূলক।

তারপর একমাত্র পরিষ্কার দুটি মাস (Calendar Months) কেটে যাবার পর একজন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে 'স্যুট' মামলা দায়ের করা যাবে। নোটিশ নিম্নলিখিতকে সম্বোধন করে হতে হবে:

ছক ৩.১

অফিস	নোটিশপ্রাপক (Noticee)
কেন্দ্র সরকার	সেই সরকারের সচিব
কেন্দ্র সরকার, রেলওয়ের সঙ্গে যুক্ত	জেনারাল ম্যানেজার
জম্মু কাশ্মীর সরকার	প্রধান সচিব/যে-কোন অন্য অফিসার যিনি সরকার কর্তৃক অনুমোদিত/স্বীকৃত
রাজ্য সরকার	রাজ্য সরকার

নোটিশে বাদী কর্তৃক উপশম সংক্রান্ত সমস্ত দাবী এবং অনুরোধ লিপিবদ্ধ করার প্রয়োজন অনুভূত নাও হতে পারে। কিন্তু বিবাদীকে দেওয়ানী মামলার মুখোমুখি হতে হবে তা জানিয়ে নোটিশে একটি সাধারণ ধারা/উপধারা (Clause) রাখা উচিত।

যদি সরকার বা সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে মামলা দায়েরের তাৎক্ষণিক প্রয়োজন পড়ে, তাহলে আদালতের অনুমতি-সাপেক্ষে নোটিশ না দিয়েই বাদী একটি 'স্যুট' মামলা দায়ের করতে পারে।[৭] আদালত সেই ধরনের 'স্যুট' মামলায় কোন উপশম দিতে পারে না যতক্ষণ না একটি সরকার বা 'পাবলিক অফিসার'কে তার মামলাটি উপস্থাপিত করার একটি যুক্তিযুক্ত/ন্যায়সঙ্গত (Reasonable) সুযোগ দেওয়া হয়। আদালত যদি পরিতৃপ্ত হয় যে 'স্যুট'টিতে কোন অতি প্রয়োজনীয় 'উপশম'-এব (Relief) দরকার নেই, তাহলে অভিযোগ বা নালিশটি কোর্টে রক্ষিত হবে এবং বাদী কর্তৃক বিবাদীকে নোটিশ প্রেরণের প্রয়োজনীয়তার আদেশ পালিত হবার পর আবার তা উত্থাপিত হবে।

কার বিরুদ্ধে 'উপশম' (Relief) চাওয়া যেতে পারে?

একাধিক ব্যক্তি একটি 'স্যুটে' বিবাদী হিসাবে থাকতে পারে। প্রতিটি বিবাদীর বিরুদ্ধে মামলার ধরন অনুযায়ী ওই একই ধারা (Act), একই ধারার ক্রম

(Series of Act), অথবা লেনদেন (Transaction), অথবা যেখানে আইন সংক্রান্ত কোন সাধারণ প্রশ্ন রয়েছে, সেখান থেকে উঠে আসা 'উপশম'-এর (Relief) অধিকার বাদীর আছে।

লক্ষ্যণীয় যে উপরে ব্যাখ্যাত ('সরকারী স্যুট' আলোচনাকালে) পরোক্ষ দায়বদ্ধতার নীতিটিও প্রযুক্ত হবে এবং নিয়োগকর্তা তাঁর কর্মচারীকৃত অপরাধের জন্য একটি 'পার্টি' (পক্ষ) হিসাবে পরিগণিত হবেন।

'স্যুটে' যদি কোন ব্যক্তির বিবাদী হিসাবে নাম থাকার উপযোগিতা সত্ত্বেও নাম না থাকে, তাহলে আদালত ওই 'স্যুট'কে এমনকী খারিজ করে দিতে পারে। একে 'non-joinder of necessary party' বলা হয়।

লক্ষ্যণীয় যে আদালত যখন অনুভব করবে যে 'পার্টি'-গুলিতে (পক্ষ) যোগ-দানকারীরা শুনানীর দেরী করিয়ে দিতে পারে, তখন শুনানীগুলিকে আলাদা করে দেবার অধিকার আদালতের আছে। এছাড়া শুনানীর শেষে আদালত কোন এক বা একাধিক বিবাদীর বিরুদ্ধে রায় দিতে পারে।

আর্জি ও জবাব এবং নথিপত্র 'ফাইল' করা

বাদী কর্তৃক প্রস্তুত নথিপত্রে, যাতে মামলার বিস্তারিত তথ্যাদি (Facts), আদালতের কাছ থেকে চাওয়া 'উপশম' (Relief), এবং অন্যান্য সমস্ত প্রসঙ্গিক খুঁটিনাটি রয়েছে তাকে 'আর্জি' (Plaint) বলে।[৮] একটি 'আর্জি'তে (Plaint) নিম্নলিখিত বিষয়গুলি থাকা উচিত:

- যে আদালতে 'স্যুট' মামলা দায়ের করা হয়েছে তার নাম
- বাদী এবং বিবাদীর নাম, বর্ণনা এবং বাসস্থান
- বাদী এবং/অথবা বিবাদীর মধ্যে কেউ নাবালক ও মানসিক ভারসাম্যহীন কিনা
- বিস্তারিত এবং তারিখ অনুযায়ী, কালানুক্রমিক ঘটনার বর্ণনা যার থেকে 'স্যুট' মামলা দায়ের করা হয়েছে
- নির্দিষ্ট এবং বিস্তারিত 'আর্জি ও জবাব' (Pleadings)
- প্রতিটি 'প্রার্থনা'র (আবেদনের) জন্য, 'প্রার্থনা'টির (আবেদনটির) ন্যায্যতা প্রতিপাদনের জন্য তথ্যের এবং অভিযোগের ন্যায্যতা প্রতিপন্নকারী আলাদা আলাদা বয়ান
- ঘটনার সূত্রপাত (Cause of Action)
- এক্তিয়ার সংক্রান্ত ধারা/উপধারা (Clause)

- 'স্যুট'-এর মূল্য
- সীমাবদ্ধতা সংক্রান্ত ধারা/উপধারা (Clause)
- প্রার্থিত 'উপশম' (Relief)
- নালিশের সমর্থনে যথাযথভাবে স্বাক্ষরিত, সত্যতা যাচাই করা হয়েছে এমন, এবং অনুমোদিত এফিডেভিট (হলফনামা)
- আর্জিতে/নালিশে তথ্য এবং অভিযোগের ন্যায্যতা প্রতিপন্নকারী বয়ানের সমর্থনে নথিপত্রের তালিকা
- বাদী প্রধান (মূল) আর্জিতে অন্তর্বর্তীকালীন প্রার্থনা জানাতে পারেন। মূল আর্জির সঙ্গে অন্তর্বর্তীকালীন সাহায্যের জন্য অতিরিক্ত আবেদনও দাখিল করা যেতে পারে

'স্যুট' মামলাটিকে এভাবে সাজানো উচিত যাতে বিবাদমূলক বিষয়গুলিতে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের সমর্থনে যুক্তি খাড়া করা যায় এবং ওই বিষয়গুলির ক্ষেত্রে অতিরিক্ত মামলাকে (Litigation) প্রতিরোধ করা যায়।

'স্যুট' মামলায় বাদী যে সমস্ত জিনিস দাবী করতে পারে তার সম্পূর্ণটা অন্তর্ভুক্ত করবে। কিন্তু দাবীর কোন অংশের উপর জোর দেওয়ার বা তার কিছু অংশ বাদ দেওয়ার অধিকার অবশ্য বাদীর আছে।

লক্ষ্যণীয় যে নালিশ এবং এর প্রয়োজনীয়তা সংক্রান্ত নীতিনিয়ম ভিন্ন ভিন্ন হাইকোর্টের নিয়ম অনুযায়ী ভিন্ন হতে পারে।

সীমাবদ্ধতা

সীমাবদ্ধতা হল সেই সময়সীমা বাদী যার মধ্যে আদালতে তার দাবী পেশ করতে পারে। এটি Limitation Act, 1963 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত। এই আইনের অধীনে সীমাবদ্ধতার কালপর্ব শুরু হয় ঘটনা সংঘটনের দিনটির পরদিন থেকে। যাঁরা 'নালিশ' করতে চান (অভিযোগ দায়ের করতে চান) তাঁদের এ ব্যাপারে সতর্ক থাকতে হবে, যাতে তাঁরা অভিযোগ দায়েরের শেষ সময়সীমা পেরিয়ে না যান। কর্তব্যজনিত ত্রুটির (Tort) জন্য কৃত 'স্যুট' মামলাগুলিতে, যেখানে ক্ষতিপূরণ অথবা খেসারত দাবী করা হয় (যেমন, কুৎসা, ক্ষতিকারক ফৌজদারী মামলা, মর্মান্তিক যন্ত্রণা), সেখানে সীমাবদ্ধতার কালপর্ব হল এক বছর। ইন্‌জাংশনের জন্য সময়সীমা হল তিন বছর। কিন্তু যেখানে ইন্‌জাংশন চাওয়া হয় এবং চূড়ান্ত প্রতিকার হল খেসারত, সেখানে প্রাসঙ্গিক সীমাবদ্ধতার কালপর্ব হল সেটাই, যেটা প্রার্থিত/দাবীকৃত চূড়ান্ত 'উপশম'-এর (Relief) ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

জেরার মাধ্যমে আবিষ্কার

যে-কোন 'স্যুট' মামলায়, বাদী অথবা বিবাদী, আদালতের অনুমতি সাপেক্ষে বিপরীত (অপর) পক্ষকে পরীক্ষা (জেরা) করার জন্য লিখিত ভাবে 'জেরার'/প্রশ্নের জোগান দিতে পারে। জেরার প্রধান উদ্দেশ্য হল এই যে বিপক্ষের কাছ থেকে সেইসব তথ্যাদি সংগ্রহ করা যার দ্বারা বাদীপক্ষ তার মামলাকে সমর্থন করতে পারে।

নথিপত্রের উন্মোচন

তথ্যাদি সম্বলিত নথিপত্র, যা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে এক পক্ষের মামলার অগ্রগতি ঘটায়, অথবা অপর পক্ষের মামলার ক্ষতিসাধন করে, সেগুলিই হল 'নথিপত্র' যেগুলি 'স্যুট' মামলার বিষয়বস্তুর সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত।

যে-কোন পক্ষ আদালতের কাছে এমন আদেশের জন্য আবেদন করতে পারে, যা অন্য পক্ষকে নির্দেশ দেয় তার মালিকানাভুক্ত এবং মামলার বিষয়বস্তুর সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত সঠিক তথ্যাদি সরবরাহ করতে। আদালত যদি মনে করে যে নথিপত্রের উন্মোচনের প্রয়োজন আছে একমাত্র তাহলেই আদালত নথির 'উন্মোচন'-এর জন্য আদেশ দেবে।

নথিপত্র দাখিল

প্রতিটি 'পার্টি' (পক্ষ) অন্য যে-কোন 'পার্টি'কে (পক্ষকে), যে বা যারা নিজের 'আর্জি' ও জবাব (Pleading) অথবা এফিডেভিটে (হলফনামায়) কোন নথির Reference দিয়েছে (প্রসঙ্গ উল্লেখ করেছে), নোটিশ দেওয়ার অধিকারী। আদালতের অনুমতিসাপেক্ষে যে 'পার্টি' নোটিশ দিয়েছে সে তখন নথিপত্র পরীক্ষা করার এবং তার কপি (নকল) নেওয়ার অধিকারী। যদি সেই 'পার্টি', যাকে নথি পেশ করতে হবে আদেশ পালন না করে, সেক্ষেত্রে তাকে ওই নথি প্রমাণ হিসাবে ব্যবহার করতে প্রতিরোধ করা হবে।

নথিপত্রের উৎপাদন, বাজেয়াপ্তকরণ এবং প্রত্যাবর্তন

পক্ষ/'পার্টি'গুলি অথবা তাদের উকিলরা (Pleader) নিজেদের অবস্থান সমর্থনকারী সমস্ত নথিপত্রমূলক প্রমাণ বিচার্য বিষয়ের ফয়সালার (Settlement) সময় অথবা

আগে পেশ করবে (অরিজিনাল নথি, যেখানে কপিগুলি লিখিত বয়ান এবং অভিযোগপত্রের সঙ্গে ইতিমধ্যেই দাখিল করা হয়েছে), আদালত তখন এই নথিগুলি গ্রহণ করবে এবং 'স্যটের' শিরোনাম, যে ব্যক্তি নথি পেশ করল তার নাম, নথিপত্র পেশের তারিখ এবং একটি বযান যে এটি মঞ্জুর (Admit) হয়েছে, অনুমোদন করবে।

আদালত যদি প্রয়োজন মনে করে তাহলে এই আদেশ দিতে পারে যে যে-কোন নথিপত্র অথবা বই (Book), যা আদালতের সামনে পেশ করা হয়েছে তাকে বাজেয়াপ্ত করা হবে এবং আদালতের আধিকারিকের হেফাজতে রাখা হবে।

নথিপত্র মঞ্জুর হবার পর তা আদালতের কাছ থেকে পুনরুদ্ধার করা যায়, আদালতের আধিকারিকের কাছে একটি রসিদ দাখিলের মাধ্যমে।*

বিচার্য বিষয়ের ইস্যুর বয়ান

অভিযোগপত্র এবং লিখিত বয়ান পড়ার পর আদালতকে স্থির করতে হবে যে কোন্ প্রশ্ন, তথ্য অথবা আইনগুলি নিয়ে বিবাদ/মতভেদ (Disputes) আছে। তারপর আদালত ইস্যুগুলিকে (বিচার্য বিষয়গুলিকে) সাজাবে এবং রেকর্ড করবে। শেষপর্যন্ত এইসব ইস্যুর (বিচার্য বিষয়ের) ভিত্তিতে আদালত রায় দেবে।

সাক্ষী এবং পরীক্ষানিরীক্ষা

আদালত কর্তৃক ইস্যুগুলিকে (বিচার্য বিষয়গুলিকে) সাজানোর পর 'পার্টি'গুলিকে তাদের সাক্ষীর একটি তালিকা আদালতে পেশ করতে হবে। এই তালিকার ভিত্তিতে সাক্ষীদের সমন পাঠানো হবে একটি নির্দিষ্ট তারিখে আদালতে হাজির হয়ে সাক্ষ্যপ্রমাণ দেওয়ার জন্য। 'পার্টি'গুলি, যারা সাক্ষীদের সমন দিতে চায়, তাদেরই যাতায়াতের খরচ বহন করতে হবে এবং সমনগুলি বেরনোর (ইস্যু হওয়ার) আগে আদালতে প্রার্থিত অঙ্কের টাকা জমা দিতে হবে।

বাদীপক্ষের সাক্ষ্যপ্রমাণ দিতে শুরু করার অধিকার আছে। এফিডেভিটের (হলফনামার) মাধ্যমে বাদী নিজের এবং তাঁর সাক্ষীদের হয়ে প্রমাণ পেশ করবেন। এরপর বাদীপক্ষ এবং সাক্ষীদের (বাদীপক্ষ দ্বারা দাখিলীকৃত সাক্ষী-তালিকা অনুযায়ী) বিবাদীপক্ষ জেরা করবে। অতঃপর বিবাদীপক্ষ এবং তার সাক্ষীরা তাদেব সাক্ষ্যপ্রমাণ পেশ করবেন এবং বাদীপক্ষ দ্বারা তাঁদের জেরা করা হবে।

বাদানুবাদ/সওয়াল জবাব

মামলাটিতে উভয়পক্ষ তাঁদের চূড়ান্ত যুক্তিগুলি লিখিতরূপে আদালতে দাখিল করবেন।

রায়দান

মামলার শুনানীর পরে বিচারক তাঁর সিদ্ধান্ত প্রকাশ্য আদালতে 'রায়' হিসেবে ঘোষণা করবেন, হয় তৎক্ষণাৎ অথবা অপর একটি নির্দিষ্ট দিনে। এই রায়ে বিচারক তাঁর সিদ্ধান্তের কারণ স্পষ্ট করবেন এবং ওই রায় উপযুক্তরূপে তারিখ দেওয়া ও বিচারক দ্বারা সই সম্পাদিত হতে হবে। এই সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে 'ডিক্রি' জারি হয় যাতে স্যুট সংখ্যা, দুই পক্ষের নাম ও অন্যান্য বিবরণ এবং দাবী সংক্রান্ত তথ্যাদি থাকে। ডিক্রিতে রায়ের মূল বক্তব্য ও অন্যান্য সিদ্ধান্ত স্পষ্টরূপে বলা থাকবে। সকলপক্ষই আদালতের নিকট রায় ও ডিক্রির 'সার্টিফাইড কপি'র জন্য আবেদনের অধিকারী। আদালতের নিকট আবেদনকারীগণকে আদালত ওই 'কপি' প্রদান করবে কিন্তু উক্ত 'কপি' সংশ্লিষ্ট আবেদনকারীর নিজের খরচে প্রস্তুত হবে।

অন্তর্বর্তীকালীন ছাড় এবং ইন্‌জাংশন (নির্দেশ বা নিষেধাজ্ঞা)

সাময়িক ইন্‌জাংশন, কিছু সীমিত ক্ষেত্রে বাদীপক্ষকে দেওয়া হয়।

দেওয়ানী কার্যবিধির অর্ডার ৩৯ রুল ১ অনুযায়ী বাদীপক্ষ তখনই ইন্‌জাংশন দাবী করতে পারেন, যখন সংশ্লিষ্ট মামলা নিম্নলিখিত কারণে আদালতে বিচারাধীন আছে।

- যদি মামলায় বিবদমান কোন সম্পত্তি নষ্ট, ক্ষতি বা কোন এক পক্ষ দ্বারা হস্তান্তরিত বা বেআইনীভাবে বিক্রি হয়ে যাওয়ার সম্ভাবনা থাকে
- যে স্থানে বিবাদীপক্ষ ঋণদাতাকে বঞ্চনা করার উদ্দেশ্যে নিজের সম্পত্তি সরিয়ে ফেলার বা হস্তান্তরিত করার হুমকি দেয় বা ভীতিপ্রদর্শন করে
- যে স্থানে বিবাদীপক্ষ বাদীপক্ষকে তাঁর মামলায় জড়িত সম্পত্তি সংক্রান্ত ব্যাপারে অপসারণ করার বা আহত করার হুমকি দেয়

দেওয়ানী কার্যবিধির অর্ডার ৩৯ রুল ২ অনুযায়ী বাদীপক্ষ নিম্নলিখিত কারণে সাময়িক ইন্‌জাংশনের দরখাস্ত করতে পারেন:

- যে স্থানে এই ভয় থাকে যে বিবাদীপক্ষ চুক্তি ভঙ্গ করবেন বা কোন প্রকার ক্ষতিসাধন করবেন। কোন ক্ষতিপূরণ দাবী করা হয়েছে কিনা সেই প্রশ্নে না

গিয়ে সাময়িক ইন্‌জাংশন দাবী করা যায় এবং স্যুট মামলা নিষ্পত্তির সিদ্ধান্ত হওয়ার আগে যে-কোন পর্যায়ে এই ইন্‌জাংশন দাবী করা যেতে পারে।

বাদীপক্ষকে তাঁর সাময়িক ইন্‌জাংশনের দরখাস্তে তিনটি জিনিস প্রমাণ করতে হবে

(ক) প্রাথমিক দৃষ্টিতে তাঁর দাবী ন্যায়সঙ্গত
(খ) 'ব্যালান্স অফ কনভিনিয়েন্স' বা বর্তমান মামলায় সুবিধার পাল্লা বাদীর দিকেই ভারী
(গ) যদি ইন্‌জাংশন প্রদান করা না হয়, তাহলে বাদীপক্ষের অপূরণীয় ক্ষতি হবে। এর অর্থ কোন বাস্তব ক্ষতির সম্ভাবনা, কিন্তু তার মানে এই নয় যে সেই ক্ষতিপূরণের কোন বাহ্যিক সম্ভাবনা থাকবে না।

যদি অর্ডার ৩৯ রুল ১ ও ২ দ্বারা কোন মামলায় সাময়িক ইন্‌জাংশন না দেওয়া যায়, তাহলেও আদালতের অন্তর্নিহিত ক্ষমতাবলে সাময়িক ইন্‌জাংশন প্রদান করা যেতে পারে। এই সকল ক্ষেত্রে অর্ডার ৩৯ রুল ১ ও ২ অনুযায়ী দরখাস্তের সঙ্গে সঙ্গে দেওয়ানী বিধির ১৫১ নং ধারা অনুযায়ী আদালতের অন্তর্নিহিত ক্ষমতাপ্রযোগের উদ্দেশ্যে দরখাস্ত করা দরকার।

দেওয়ানী কার্যবিধির ১৫১ নং ধারা অনুযায়ী আদালতের এই বিশেষ অন্তর্নিহিত ক্ষমতাবলী, দেওয়ানী কার্যবিধি দ্বারা আদালতের উপর ন্যস্ত হয় অন্যান্য বিশেষ ক্ষমতার অতিরিক্ত এবং আদালত এই ক্ষমতাগুলি ইচ্ছা অনুযায়ী প্রয়োগ করতে পারেন। আদালতের অন্তর্নিহিত ক্ষমতাবলীর একমাত্র সীমাবদ্ধতা হল এই যে, যখন এই ক্ষমতা প্রয়োগ করা হয় তখন যেন সেইগুলি কোনভাবেই প্রত্যক্ষ নীতির সঙ্গে সংঘাতে না যায় বা একটি বিশদভাবে বর্ণিত নীতির বিরুদ্ধে না যায় বা আইনসভার অভিপ্রায়ের বিরুদ্ধে না যায়। (দেওয়ানী কার্যবিধির ১৫১ নং ধারা দেখুন)।

দেওয়ানী কার্যবিধির উপরিউক্ত বিধির অতিরিক্ত, স্পেসিফিক রিলিফ অ্যাক্ট (১৯৬৩)-এও সাময়িক ও স্থায়ী ইন্‌জাংশনের ব্যবস্থা আছে। ৩৮(১) ধারা অনুযায়ী স্থায়ী ইন্‌জাংশনের জন্য মামলা দাখিল করা যায়, যদি বিবাদী তার নিজের কোন দায়িত্বের অবমাননা করে থাকে। উপরন্তু ৩৮(২) ধারা অনুযায়ী, চুক্তিভঙ্গের ক্ষেত্রে স্থায়ী নিষেধাজ্ঞার ব্যবস্থা আছে। ৩৯ নং ধারা অনুযায়ী দায়িত্বভঙ্গ প্রতিরোধ করতে যদি কোন কাজ করানো দরকারী হয় যেটা আদালত বাধ্য করতে সক্ষম, আদালত নিজের বিচক্ষণতা দিয়ে বাধ্যতামূলক ইন্‌জাংশন (Mandetory Injunction) প্রদান করতে পারে. দায়িত্বভঙ্গ রোধ করতে ও সেই

কার্য সম্পাদন নিশ্চিত করতে। ধারা ৩৮ ও ৩৯-এর অতিরিক্ত, বাদী ক্ষতিপূরণ দাবী করতে পারে এবং আদালত ধারা ৪০ অনুযায়ী সেই ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে সক্ষম।

বহু সংখ্যক অন্তর্বর্তীকালীন রায় প্রতারিত, নিপীড়িত বা ভীত, বা ভীতি প্রদর্শিত ব্যক্তিবর্গকে রক্ষা করতে নূতন বিধিপ্রবর্তক রূপে নির্গত হয়েছে। যেমন, ইন্‌জাংশনের মাধ্যমে একটি 'বহির্ভুক্ত এলাকা' (Exclusion Zone) সৃষ্টি করার ধারণা তৈরী হয়েছে। এই 'Zone' বা ক্ষেত্রও যে যে ব্যবহারগুলি মানে— প্রচণ্ড আক্রমণ, উৎপীড়ন, বিরক্ত করা, হয়রান করা, কষ্ট দেওয়া, ভয় প্রদর্শন বা কোনভাবে বিবাদীপক্ষের ব্যাপারে হস্তক্ষেপ করা; এই অন্তর্বর্তীকালীন আদেশ বিবাদীপক্ষকে, বাদীপক্ষের সঙ্গে বা তার পরিবারের সঙ্গে কোনরূপে যোগাযোগ করা থেকে প্রতিহত করে। এই ধরনের আদেশ স্বীকার করে যে বিবাদীপক্ষ হয়তো স্বেচ্ছায়, এমনিতে কোন অন্যায় আচরণে লিপ্ত হবেন না, তবে এই 'এক্সক্লুজন্ জোন'-এ থাকাকালীন তিনি এইরূপ ব্যবহারে লিপ্ত হতে পারেন।

ইন্‌জাংশনের মামলা/অ্যাপলিকেশন দাখিল করার সময় নিম্নলিখিত বিষয়গুলি মাথায় রাখতে হবে

কোন বিলম্ব নয়

যে মামলায় অন্তর্বর্তী রায় অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, সেক্ষেত্রে পীড়িতপক্ষের উচিত অনতিবিলম্বে বা যত শীঘ্র সম্ভব আইনগত পদক্ষেপ নেওয়া। বিলম্ব হলে অন্তর্বর্তী রায়ের দাবী পরাজিত হয় যদি না এটা প্রমাণ করা যায় যে প্রথমদিকে বিবাদীপক্ষের ব্যবহারের ধরন নেতিবাচক ছিল, কিন্তু ধীরে ধীরে সেই ব্যবহার সহ্যের সীমা ছাড়িয়ে যাওয়ায় অন্তর্বর্তী রায়ের প্রয়োজন হয়ে পড়েছে।

পুলিশের নিকট অভিযোগ

ব্যক্তির স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা সংক্রান্ত মামলায়, বিশেষত যেখানে অন্তর্বর্তী নিষেধাজ্ঞা চাওয়া হবে, সেক্ষেত্রে মামলার পূর্বে পুলিশের নিকট অভিযোগ দায়ের করা উচিত; আশ্বস্তির দাবী অনুযায়ী সমস্ত পরিস্থিতির বিশদ বর্ণনা দিয়ে অভিযোগটি করা উচিত।

চূড়ান্ত আশ্বস্তি

চূড়ান্ত আশ্বস্তি রূপে ইন্‌জাংশন চাওয়া যেতে পারে বা ক্ষতিপূরণ দাবীর মামলাতে চাওয়া যেতে পারে।

সমস্ত দরকারী তথ্য প্রকাশ করতে হবে

স্থায়ী বা নিষেধাজ্ঞামূলক ইন্‌জাংশন, দুটোই 'ইকুয়িটেবল্ রেমিডি'র (ন্যায়পর প্রতিকার) উদাহরণ।

সেইহেতু প্রতিটি গুরুত্বপূর্ণ তথ্য, যেটা বাদীর উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে (যেমন, একটি পূর্ববর্তী মামলার উপস্থিতি যা অপরপক্ষ দ্বারা ব্যবহৃত হতে পারে বাদীপক্ষের মামলাকে দুর্বল করার জন্য), আদালতের কাছে প্রকাশ করতে হবে এবং এই বিচ্যুতির দরুন বাদীর কেসটির গুরুত্ব নষ্ট হবে এবং আদালত বাদীপক্ষকে আশ্বস্তি প্রদান করতে অস্বীকার করতে পারেন।

লোকাল কমিশন

আদালত লোকাল কমিশনার নিযুক্ত করতে পারেন, আদালতের আধিকারিক হিসেবে আদালতকে সহায়তা করার জন্য, সত্য উদ্‌ঘাটন, ঘটনার স্থান পরীক্ষা, সাক্ষী পরীক্ষা, যেসব সাক্ষী আদালতে আসতে পারবেন না, এবং অন্যান্য তদন্ত করার জন্য। দেওয়ানী কার্যবিধি আইনের অর্ডার ২৬ ও ধারা ৭৫ অনুযায়ী আদালত বিভিন্ন কাজের জন্য কমিশন নিয়োগ করতে পারেন। কমিশন নিয়োগ করার প্রাসঙ্গিক কিছু উদ্দেশ্য হল:

কোন ব্যক্তিকে পরীক্ষা করার জন্য, যে ব্যক্তিকে পরীক্ষা করতে হবে পরীক্ষার নির্ধারিত তারিখের আগে তাঁর যদি আদালতের এলাকা বা অধিক্ষেত্রের বাইরে চলে যাওয়ার সম্ভাবনা থাকে বা সেই ব্যক্তি যদি কোন সরকারী আধিকারিক হন, এবং আদালত যদি মনে করেন যে তাঁকে আদালতে আনলে তাঁর পদের অবমাননা করা হবে, তখন তাঁকে পরীক্ষা করার জন্য, কমিশন নিযুক্ত হতে পারে

- তদন্ত করার জন্য
- বৈজ্ঞানিক, টেকনিকাল/প্রায়োগিক বা বিশেষজ্ঞ দ্বারা তদন্তের প্রয়োজনে
- কোন মন্ত্রকের দায়িত্ব পালন করার নিমিত্ত

যেখানে বাদীপক্ষ মনে করেন যে, কোন ব্যক্তিকে তাঁর স্থানীয় পরিবেশে পরীক্ষা করতে হবে, বা যখন কর্মস্থানের তদন্ত হওয়া দরকার, তখন স্থানীয় ক্ষমতাপ্রাপ্ত আধিকারিক বা লোকাল কমিশনার নিযুক্তির জন্য আদালতে দরখাস্ত বা অ্যাপলিকেশন দাখিল করা যেতে পারে। তবে এটা খেয়াল রাখতে হবে যে স্থানীয় পদাধিকারিক বা কমিশনার নিযুক্ত করতে আদালত বাধ্য নয়। বরং আদালত এটা বিচার বিবেচনা করে দেখবে যে মামলার গুরুত্বপূর্ণ তথ্যাদি এবং পরিস্থিতি অনুযায়ী কমিশনার নিযুক্ত করার কোন প্রয়োজন আদৌ আছে কিনা।

যেক্ষেত্রে, যাঁকে পরীক্ষা করতে হবে, তিনি আদালতের অধিক্ষেত্র সীমার বাইরে বসবাস করেন, সেক্ষেত্রে, ভারতীয় দেওয়ানী কার্যবিধি আইনের ৭৬ নং ধারা অনুযায়ী আদালতের ক্ষমতা আছে, যে আদালতের অধিক্ষেত্রের মধ্যে বাস করেন, সেই আদালতকে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির পরীক্ষার ভার দেওয়ার। যে ব্যক্তিকে পরীক্ষা করতে হবে তিনি যদি ভারতের বাইরে বসবাস করেন, তাহলে ৭৭ নং ধারা অনুযায়ী যে-কোন ব্যক্তিকে কমিশনার হিসেবে নিযুক্ত করা যাবে তাঁকে পরীক্ষা করার জন্য।

যে ব্যক্তি কমিশন নিযুক্তির জন্য দরখাস্ত করেছিলেন বা যাঁর সুবিধার্থে কমিশন নিযুক্ত হয়েছে, আদালত তাঁকে নির্দেশ দিতে পারেন কমিশনের জন্য খরচ আদালতে জমা করতে।

যখন কমিশনার তাঁর উপর ন্যস্ত দায়িত্ব সম্পূর্ণ করবেন তখন তাঁকে একটা সম্পূর্ণ রিপোর্ট আদালতে জমা দিতে হবে। তবে এটা লক্ষ্যণীয় যে, কোন পরিস্থিতিতেই আদালতের বিচার কার্যাবলী কমিশনারের উপর ন্যস্ত করা যাবে না।

আপীল, রেফারেন্স, রিভিশন এবং রিভিউ

কোন এক রায়ের বিরুদ্ধে আপীল করা যাবে যদি দেওয়ানী কার্যবিধি আইনে সেই সুবিধা প্রদান করা থাকে (৯৬ এবং ১০০ নং ধারা দেখুন)। কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের ক্ষেত্রে, যে উপায়ে আপীল করা যায় তা হল—

- একপক্ষকে শুনে মূল আজ্ঞা দেওয়া হলে এক তরফা অরিজিনাল ডিক্রির বিরুদ্ধে।
- যদি দু-পক্ষের মতে আদালত কোন ডিক্রি পাশ করে থাকে তাহলে সেই ডিক্রির বিরুদ্ধে কোন আপীল করা যাবে না।
- যদি আসল মামলার বিষয়ের মূল্য ১০,০০০/- টাকার নীচে হয় এবং মামলা স্মল কজেস্ কোর্ট দ্বারা বিচারসাপেক্ষ হয়, তাহলে শুধুমাত্র আইনের প্রশ্নেই আপীল করা যাবে।

- দেওয়ানী কার্যবিধির যে-কোন ধারা অনুযায়ী যদি কোন রায়ের মাধ্যমে ফাইন বা মাশুল/গুণাগার চাপানো হয় বা গ্রেপ্তারি বা দেওয়ানী কারাগারে আটকের আদেশ হয় তাহলে সেই সকল আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা যাবে।

আপীল আদালতের নিম্নলিখিত ক্ষমতাগুলি আছে

- একটা মামলার চূড়ান্ত ফলাফল নির্ণয় করার,
- একটা মামলা পুনর্বিচারের জন্য ফেরত দেওয়ার,
- মূল প্রতিপাদ্য বিষয়গুলিকে গঠন করে (ইস্যু ফ্রেম করে) বিচারের জন্য মামলা পাঠানোর,
- অতিরিক্ত সাক্ষ্য নেওয়ার বা অতিরিক্ত সাক্ষ্য নেবার জন্য অধস্তন আদালতকে নির্দেশ দেওয়ার।

দেওয়ানী কার্যবিধি অনুযায়ী দ্বিতীয় আপীলেরও ব্যবস্থা আছে (১০০ নং ধারা, দেওয়ানী কার্যবিধিতে)। উচ্চ আদালতের অধস্তন আদালতের দ্বারা আপীলের শুনানীর পর দেওয়া রায়ের বিরুদ্ধে দ্বিতীয় আপীল করা যাবে। উচ্চ আদালতে আইনের প্রশ্ন জড়িত থাকে। যেখানে উচ্চ আদালতের একক বিচারপতি আপীলের নিষ্পত্তি করেছেন, সেখানে তাঁর বিরুদ্ধে কোন দ্বিতীয় আপীল করা যাবে না।

উচ্চ আদালতের দ্বারা, কোন দেওয়ানী কার্যবিধিতে দেওয়া যে-কোন রায়, আদেশ, অর্ডারের বিরুদ্ধে আপীল সর্বোচ্চ আদালতে করা যাবে যদি উচ্চ আদালত এই শংসাপত্র দেয় যে সেই মামলায় গুরুত্বপূর্ণ আইনের প্রশ্ন জড়িত, এবং উচ্চ আদালতের মতে সেই প্রশ্ন সর্বোচ্চ আদালত দ্বারা নিষ্পত্তি হওয়া প্রয়োজন।

রেফারেন্স—দেওয়ানী কার্যবিধির ১১৩ নং ধারা অনুযায়ী রেফারেন্সের ব্যবস্থাও আছে। এই ধারা অনুযায়ী যে-কোন আদালত কোন মামলা উচ্চ আদালতের রায়ের জন্য পাঠাতে পারে, এবং উচ্চ আদালত সেই মামলায় নিজের রায় দেবেন। এই 'রেফারেন্সের' ব্যবস্থা তখনই নেওয়া যাবে যখন আদালত এই বিষয়ে সন্তুষ্ট হবে যে তার বিচারাধীন মামলায় কোন অ্যাক্ট, অর্ডিনান্স বা রেগুলেশনের বা তার কোন ধারার সম্বন্ধে প্রশ্ন জড়িত এবং মামলার নিষ্পত্তির জন্য সেই প্রশ্নের নিষ্পত্তি হওয়া প্রয়োজন।

রিভিউ—দেওয়ানী কার্যবিধি আইনের ১১৪ নং ধারা অনুযায়ী কোন আহত ব্যক্তি 'রিভিউ' দরখাস্ত দাখিল করতে পারেন নিম্নলিখিত রায়ের বিরুদ্ধে:

- কোন ডিক্রি বা অর্ডার যার বিরুদ্ধে দেওয়ানী কার্যবিধি অনুযায়ী আপীল করা যায়, কিন্তু কোন আপীল করা হয়নি
- কোন ডিক্রি বা অর্ডার যার বিরুদ্ধে দেওয়ানী কার্যবিধি অনুযায়ী কোন আপীলের ব্যবস্থা নেই
- 'রেফারেন্স' মামলায় স্মল কজেস্ আদালত দ্বারা দেওয়া রায়ের বিরুদ্ধে

অর্ডারের সার্টিফাইড কপি পাওয়ার ৩০ দিনের মধ্যে রিভিউ দরখাস্ত দাখিল করতে হবে।

রিভিশন—দেওয়ানী কার্যবিধির ১১৫ নং ধারা অনুযায়ী 'রিভিশন'-এর ব্যবস্থা আছে। যে ডিক্রি বা অর্ডারের বিরুদ্ধে রিভিশন করতে হবে, সেই ডিক্রি বা অর্ডারের সার্টিফাইড কপি পাওয়ার ৯০ দিনের মধ্যে রিভিশন দাখিল করা যেতে পারে। 'রিভিশন' দাখিল হলে উচ্চ আদালত সংশ্লিষ্ট মামলার তথ্যাদি চেয়ে পাঠাবেন সংশ্লিষ্ট অধস্তন আদালতের কাছ থেকে। সকল তথ্যাদি বিচার করে উচ্চ আদালত যদি মনে করে যে অধস্তন আদালত আইন দ্বারা ন্যস্ত ক্ষমতা পালনে ব্যর্থ হয়েছে, বা নিজের অধিক্ষেত্র লঙ্ঘন করেছে বা মামলায় কোন গুরুত্বপূর্ণ নিয়মের ব্যতিক্রম ধরা পড়েছে তখন উচ্চ আদালত নিজের বিবেচনা অনুযায়ী রায় দেবেন। তবে কোন স্যুট বা্ কার্যবিধি চলাকালীন একটা কোন ইস্যুর ক্ষেত্রে দেওয়া অর্ডার পরিবর্তন করার কোন ক্ষমতা উচ্চ আদালতের নেই; যদি এটা দেখানো যায় যে সেই রায় রিভিশন দাখিল করা পক্ষের সমর্থনে হলে স্যুট চূড়ান্ত রূপে নিষ্পত্তি হয়ে যেত শুধুমাত্র তাহলেই উচ্চ আদালত সেই রায় পরিবর্তন করতে পারবেন।

বিবাদ নিষ্পত্তির বৈকল্পিক পন্থা/প্রণালী

দেওয়ানী কার্যবিধির ৮৯ নং ধারা অনুযায়ী বিবাদ নিষ্পত্তির বৈকল্পিক ব্যবস্থা আছে। যদি আদালত মনে করে যে সংশ্লিষ্ট বিবাদ আদালতের বাইরে নিষ্পত্তি হতে পারে, তাহলে আদালত সেই বিবাদ মীমাংসার জন্য শর্তাবলী গঠন করে দুই পক্ষের বিবেচনার জন্যে দেবে। দুই পক্ষের মত পাওয়ার পর সেই অনুযায়ী আদালত মীমাংসাশর্ত গঠন করে সালিশী (Arbitration), বন্ধুত্বপূর্ণ মীমাংসা (Conciliation) বা মধ্যস্থতার (Mediation) জন্য পাঠাবে। যদি আদালত দরকার মনে করে তাহলে মামলাটি আইনগত মীমাংসার জন্য লোক আদালতেও প্রেরণ করতে পারে। সালিশি বা আর্বিট্রেশন বা কন্সিলিয়েশনের জন্য আর্বিট্রেশন

ও কন্সিলিয়েশন অ্যাক্ট (১৯৯৬) পালনীয়। মামলাটি তখন এইরূপে বিচার করা হবে যেন মধ্যস্থতার মাধ্যমে মীমাংসা করার জন্য উপরিলিখিত অ্যাক্ট অনুযায়ী মীমাংসার জন্য প্রেরিত হয়েছে।

বিচারবিভাগীয় মীমাংসার জন্য আদালত লোক আদালত হিসেবে কোন এক উপযুক্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তিসমূহ নিযুক্ত করতে পারে। সেটা করা হলে লোক আদালতের জন্য তারিখ ও সময় নির্দিষ্ট করা হবে। এই কাজে লীগাল সার্ভিসেস অথরিটিস্ অ্যাক্ট (১৯৮৭) কার্যকরী হবে এবং সেই মতো লোক আদালতে বিবাদ মীমাংসা করা হবে।

মধ্যস্থতার ক্ষেত্রে আদালত দুই পক্ষের মধ্যে বিবাদ বিসংবাদ আপসে মিটমাট বা রফা করে দেওয়ার জন্য সেই পদ্ধতি পালন করবে যেটা নির্দিষ্ট কবা আছে।

লীগাল সার্ভিসেস অথরিটিস্ অ্যাক্ট (১৯৮৭)

এই অ্যাক্ট, অভাবী ও যাঁদের প্রয়োজন আছে সেই সমস্ত ব্যক্তিদেব বিনামূল্যে উপযুক্ত আইনী সহায়তা দেয়। ওই অ্যাক্টের ১২ নং ধারায় বলা আছে কোন্ কোন্ ব্যক্তি এই সহায়তা পাওয়ার যোগ্য। আইনী সহায়তা পাওয়ার যোগ্য কিছু ব্যক্তিবর্গ বা গোষ্ঠী নিম্নে দেওয়া হল:

- তপসিলী জাতি ও উপজাতির সদস্য, অনুসূচিত জাতি ও জনজাতি; তফসিলী সম্প্রদায়
- যেসব মানুষ অনৈতিক পাচারেব শিকার
- ভিক্ষুক
- মহিলা ও শিশু
- মানসিক ভারসাম্যহীন বা প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
- শিল্প শ্রমিক
- সেই ব্যক্তিগণ যাঁদের বার্ষিক আয় ৯০০০ টাকার নীচে বা অন্য যে অঙ্ক রাজ্য সরকার দ্বারা নির্ধারিত হবে, যদি মামলাটি সর্বোচ্চ আদালত ব্যতীত অন্য কোন আদালতে হয়, এবং সেই ব্যক্তিগণ যাঁরা ১২,০০০ টাকার নীচে আয় করেন বা সেই অঙ্কের টাকা আয় করেন যা কেন্দ্রীয় সরকার দ্বারা নির্ধারিত হবে, যদি মামলাটি সর্বোচ্চ আদালতে হয়।

যে কোন ব্যক্তি যিনি উপরিলিখিত তালিকাভুক্ত তিনিই আইনী সহায়তা পাওযাব যোগ্য, শুধু শর্ত এই যে তিনি এই মর্মে সত্যপাঠ দাখিল করবেন।

উল্লেখপঞ্জী

[1] দেওয়ানী কার্যবিধির ৩ নং ধারা।
[2] দেওয়ানী কার্যবিধির ১৫ নং ধারা।
[3] (২০০১) ইডবলিউসিএ সিভ ১৭২১।
[4] *উইলকিনসন বনাম ডাউনটন,* ১৮৯৭(২) কিউবি ৫৭; *জাভিয়ের বনাম সুইনি,* ১৯১৯(২) কেবি ৩১৬. ফ্লেমিং, ল'অফ টর্টস্ (৯ম সং ১৯৯৮), পৃ ৩১৬।
[5] মার্চ ২০০০-এ সংশোধিত মুম্বই কোর্ট ফীস্ অ্যাক্ট, ১৯৫৯-এর ৪৬ নং অনুচ্ছেদ/ধারা দেখুন।
[6] অর্ডার ৩৩, রুল ১ দেখুন।
[7] সিপিসি-র ৮০(২) নং অনুচ্ছেদ দেখুন।
[8] সিপিসি-র অর্ডার ৪, রুল ১ এবং ২ দেখুন।
[9] সিপিসি-র অর্ডার ১৩, রুল ১, ৮ এবং ৯ দেখুন।

চার

ফৌজদারী কার্যবিধি

'কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন': এই ক্ষেত্রে ফৌজদারী কার্যবিধিকে কাজে লাগাতে হলে আমাদের জেনে নিতে হবে যে ফৌজদারী আইন কীভাবে কাজ করে।

'ক্রিমিনাল প্রসিডিওর কোড' বা 'ফৌজদারী কার্যবিধিতে' ক্রিমিনাল ল' বা ফৌজদারী আইন প্রয়োগ করতে হলে যে বিশেষ পদ্ধতির প্রয়োজন, সেই পদ্ধতির কথা বলা আছে।

ত্রিস্তরীয় বিভাজন

ফৌজদারী কার্যবিধিতে অপরাধের তিনটি স্তরভাগ আছে।

১) 'কগ্‌নিজেবল' (পুলিশ যেখানে নিজে থেকে অভিযুক্তকে ধরতে পারে) এবং 'নন্-কগ্‌নিজেবল' (পুলিশ যেখানে গ্রেপ্তারী পরোয়ানা ছাড়া অভিযুক্তকে ধরতে পারে না) অপরাধসমূহ।
ফৌজদারী কার্যবিধিতে এই পার্থক্যটি বিশদভাবে বলা হয়নি।
'নন্-কগ্‌নিজেবল' কেসের ক্ষেত্রে পুলিশ একজন অভিযুক্তকে গ্রেপ্তারী পরোয়ানা ছাড়া গ্রেপ্তার করতে পারে না এবং ম্যাজিস্ট্রেটের নির্দেশ ছাড়া তদন্তও শুরু করতে পারে না।

২) জামিনযোগ্য এবং জামিন-অযোগ্য অপরাধসমূহ:[১]
জামিনযোগ্য অপরাধের ক্ষেত্রে একজন ব্যক্তি তার নিজস্ব অধিকার বলে থানার আধিকারিকের কাছে নির্দিষ্ট জমানত জমা দিয়ে জামিনে মুক্ত হতে পারেন।
জামিন-অযোগ্য অপরাধের ক্ষেত্রে জামিন কেবলমাত্র আদালতই দিতে পারেন।

৩) আপসযোগ্য এবং আপস-অযোগ্য অপরাধসমূহ:
'আপস' করা মানে নির্যাতিত ব্যক্তি একটি ঘোষণাপত্রের (ডিক্লারেশন) মাধ্যমে অভিযুক্তকে তার করা অপরাধসমূহ থেকে 'মুক্ত' বলে ঘোষণা করতে পারেন।

ফৌজদারী কার্যবিধিতে ৩২০ নং ধারাতে একটি তালিকা দেওয়া রয়েছে এবং সেখানে বলা আছে কোন্ কোন্ অপরাধসমূহ আপসযোগ্য অর্থাৎ যে ব্যক্তির বিরুদ্ধে ওই অপরাধ সংঘটিত হয়েছে তিনি নিজেই আপস-মীমাংসা কবে নিতে পারেন এবং কোন্ কোন্ অপরাধের ক্ষেত্রে আপস সম্ভব শুধুমাত্র আদালতের অনুমতিসাপেক্ষে, দু-পক্ষের ব্যক্তিগত বিরোধের ক্ষেত্রে, এবং যদি অপরাধ অপেক্ষাকৃত গুরুতর না হয় তবেই আপস-মীমাংসার অনুমতি দেওয়া হয়।[২]

একজন মহিলার শালীনতায় আঘাত করলে কী সাজা হবে, তা বলা রয়েছে ভারতীয় দণ্ডবিধির ৫০৯ নং ধারায়। এই অপরাধটির ক্ষেত্রে অপরাধীকে পুলিশ নিজে থেকে ম্যাজিস্ট্রেটের অনুমতি ছাড়াই ধরতে পারে অর্থাৎ 'কগ্নিজেবল'। এটি একটি জামিনযোগ্য অপরাধ। যে-কোন ম্যাজিস্ট্রেট পদমর্যাদার বিচারকই এই অপরাধের বিচার করতে পারেন। যে মহিলার বিরুদ্ধে এই অপরাধটি সংঘটিত হযেছে তিনি নিজেই এই অপরাধের আপস-মীমাংসা করতে পারেন।

একজন মহিলার শ্লীলতাহানির সাজা কী তা বলা আছে ভারতীয় দণ্ডবিধির ৩৫৪ নং ধারায়, এই ধারাটিও 'কগ্নিজেবল' অর্থাৎ পুলিশ ম্যাজিস্ট্রেটের অনুমতি ছাড়াই ধরতে পারে, জামিনযোগ্য এবং যে-কোন সেশন জজের আদালতে বিচারযোগ্য। এই অপরাধটি যে মহিলার উপরে সংঘটিত হয়েছে তাঁর মাধ্যমেই আপস-মীমাংসাযোগ্য।

কার্যক্ষেত্রে উপরোক্ত অপরাধগুলিকে (ব্যক্তিগত পর্যায়ের অপরাধ এবং) আপস-মীমাংসাযোগ্য অপরাধ বলে গণ্য করায় এই অপরাধগুলি ব্যক্তিগত অপরাধে পর্যবসিত হয়েছে এবং এগুলির গুরুত্ব অনেক কমে গিয়েছে। মনে রাখতে হবে যে, যিনি কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনেব ভুক্তভোগী, তাঁর উপরেই যে অন্যায় অপরাধ ঘটল সেটিকে আপসে মিটিয়ে ফেলার একটা অতিরিক্ত চাপ থাকেই। তবে এটাও ঠিক যে, এই অপরাধগুলিকে আপস-মীমাংসাযোগ্য করে তোলায় যৌন নিগ্রহ থেকে তিনি কীভাবে মুক্তি পেতে পারেন এবং/অথবা যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণ পেতে পাবেন, তার একটা জায়গা তৈরী হতে পারে। (নির্যাতিতা মহিলাটিও অপরাধীব সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে মীমাংসা চাইতে পারেন যাতে ঐ মহিলার নিজের নিরাপত্তা নিয়েই না হয়রান হতে হয়। তাছাড়া তিনি আপস-মীমাংসার মাধ্যমে যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণও চাইতে পাবেন।)

যৌন নিপীড়নের ক্ষেত্রে আপনি কী করবেন

আপনি আপনার বাড়ির কাছে যে থানা রয়েছে সেই থানার আধিকারিকের সঙ্গে যোগাযোগ করবেন ও আপনার এফআইআর দাযের করবেন।

ওই সম্পর্কিত ব্যবস্থাঃ ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৪ নং ধারা।

যদি থানা আধিকারিক আপনার অভিযোগ নথিবদ্ধ করতে অস্বীকার করেন তাহলে আপনি পুলিশের অ্যাডিশনাল কমিশনার অথবা সুপারিন্টেনডেন্ট অফ পুলিশের সঙ্গে যোগাযোগ কবতে পারেন।

ওই সম্পর্কিত ব্যবস্থাঃ ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৪ নং ধারা।

যদি পুলিশ এফআইআর নিতে না চায় বা এফআইআর নথিবদ্ধ করতে ব্যর্থ হয়, তাহলে আপনি হাইকোর্টে রিট পিটিশন দাখিল করুন যাতে আদালত পুলিশকে নির্দেশ দেন এফআইআর নথিবদ্ধ করতে।

ওই সম্পর্কিত ব্যবস্থাঃ ভারতীয় সংবিধানের ২২৬ নং অনুচ্ছেদ।

আপনি ম্যাজিস্ট্রেটের শরণাপন্ন হতে পারেন এবং তাঁর কাছে এফআইআর দায়ের করার জন্য নির্দেশিকা চাইতে পারেন।

ওই সম্পর্কিত ব্যবস্থাঃ ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৪ এবং ১৫৬(৩) নং ধারা।

মনে রাখতে হবে যে ফৌজদারী কার্যবিধির অধীনে ১৫৬(৩) নং ধারায় যখন ম্যাজিস্ট্রেট পুলিশকে একটি 'কেস' নথিভুক্ত ও তদন্ত করতে নির্দেশ দেন, তখন আপনার দায়ের করা ঐ অভিযোগটিই 'ফার্স্ট ইনফর্মেশন রিপোর্ট' বা এফআইআর হিসেবে গৃহীত হবে। যদি ম্যাজিস্ট্রেট পুলিশকে 'কেস' নথিবদ্ধ না করতে বলে শুধুমাত্র তদন্ত করতে বলেন, তাহলেও পুলিশের কর্তব্য হল ম্যাজিস্ট্রেটের ওই নির্দেশিকাটিকে এফআইআর বা এজাহার হিসেবেই গ্রহণ করা।

ফৌজদারী কার্যবিধি (নিম্নলিখিত পর্যায় অনুযায়ী এগিয়ে চলে) কার্যকরী করার পদক্ষেপগুলি হল

অভিযোগপত্র বা কমপ্লেইন্ট

পুলিশের কাছে খবর দিতে হবে যে একটি অপরাধ কোথাও সংঘটিত হয়েছে, এবং অনুরোধ অথবা দাবী করতে হবে যাতে ঐ ঘটনাটির বিষয়ে উপযুক্ত তদন্ত করে দেখা হয়।

দেওয়ানী (সিভিল) ও ফৌজদারী (ক্রিমিনাল) কার্যবিধিতে তফাৎ হল এই যে দেওয়ানী কার্যবিধিতে অপরাধ সংঘটিত হওয়ায় যিনি ভুক্তভোগী তিনিই শুধু অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, আর ফৌজদারী কার্যবিধিতে একটি অপরাধ সংঘটিত হলে যে কেউ সেই অপরাধ সম্পর্কিত সূচনা বা অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার আইনী কর্তব্য হল, পুলিশের কাছে ওই সংক্রান্ত অভিযোগ দায়ের করা।

তদন্ত

তদন্ত করা উচিত এমনভাবে যাতে ঘটনা সম্পর্কিত বিভিন্ন সূত্র ও সাক্ষ্য একত্র করা যায়, যাতে অভিযুক্ত সত্যিকারের অপরাধী কিনা তা ধরা পড়ে। কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীডনের ক্ষেত্রে তদন্ত বলতে সহকর্মীদের জবানবন্দী গ্রহণ, কর্মক্ষেত্রটির 'সাইট প্ল্যান' তৈরী করা, অভিযুক্তের কর্মক্ষেত্র ও বাসস্থান তল্লাশি করা, ওই সংক্রান্ত বিভিন্ন প্রমাণ, বিশেষত বিভিন্ন দলিল/কাগজপত্র বাজেয়াপ্ত করা, বিভিন্ন ছবি তোলা (উদাহরণস্বরূপ, দেওয়ালের গায়ে অশ্লীল লেখা থাকলে তার ছবি তোলা) ইত্যাদি। তদন্তের স্বার্থে পুলিশ অভিযুক্তকে গ্রেপ্তারও করতে পারে। কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের অভিযোগের ক্ষেত্রে পুলিশ যদি তৎক্ষণাৎ উপযুক্ত পদক্ষেপ নিতে ব্যর্থ হয় তাহলে অভিযুক্ত সাক্ষ্যপ্রমাণাদি লোপ করবার চেষ্টা করতে পারে এবং সাক্ষীদের নিজের দলে আনার চেষ্টা করতে পারে, ও তাদের উপর বিভিন্ন চাপ সৃষ্টি করতে পারে। সুতরাং যদি পুলিশ এইরকম ক্ষেত্রে তৎক্ষণাৎ ও উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণে ব্যর্থ হয় তাহলে পুলিশের ওই ব্যর্থতার ঘটনা যত তাড়াতাড়ি সম্ভব ওই এলাকা যে ম্যাজিস্ট্রেটের অধীনে সেই ম্যাজিস্ট্রেটের নজরে আনতে হবে, এবং তাঁকে অনুরোধ করতে হবে যাতে খুব তাড়াতাড়ি উপযুক্ত পদক্ষেপ নেওয়া হয়! এখানে 'উপযুক্ত পদক্ষেপ' বলতে বোঝানো হচ্ছে—ঘটনা সংক্রান্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ সংগ্রহ, অভিযুক্তকে গ্রেপ্তার, এবং/অথবা এমনকী 'কেস'টিকে অন্য কোন থানা, তদন্তকারী সংস্থা (এজেন্সী) অথবা তদন্তকাবী অফিসারের কাছে বদলি করে দেওয়া, যিনি বা যাঁরা 'কেস'টিকে আবও মমত্ববোধ ও দ্রুততার সঙ্গে দেখাশোনা করবেন।

কোর্টের মাধ্যমে অপরাধকে আদালতের বিচারাধীন করা বা কগ্‌নিজেনস্ নেওয়া

যে মুহূর্তে কোর্টের সামনে কোন মামলা পেশ করা হল, এবং কোর্ট ওই মামলায়

তাঁর মত প্রয়োগ করলেন, সঙ্গে সঙ্গে বলা যায় যে কোর্ট ওই মামলাকে তাঁর বিচারাধীনে আনলেন বা 'কগ্‌নিজেনস্‌' নিলেন। এর উদ্দেশ্য হল, যে কেসগুলিতে পুলিশ বা ম্যাজিস্ট্রেটের অনুমতি ছাড়াই পুলিশ অপরাধীকে ধরতে পারে, সেই ধরনের কেসে অভিযুক্তকে সরাসরি বিচার বিভাগীয় হেফাজতে (জুডিশিয়াল কাস্টডিতে) পাঠালে পুলিশ নিজের হেফাজতে রাখতে চাইতে পারে। অথবা, পুলিশ ম্যাজিস্ট্রেটের অনুমতি ছাড়া নিজে থেকে ধরতে পারে না এমন কেসগুলিতে তদন্তের অনুমতি চেয়ে কোর্টের কাছে আবেদন করতে পারে।

অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কোর্টের চার্জ গঠন

কার্যবিধির এই পর্যায়ে অভিযুক্তকে পরিষ্কারভাবে বলে দেওয়া হয় যে তার বিশেষ ওই কাজটি একটি বিশেষ অপরাধ বলে গণ্য করা হচ্ছে এবং তাকে এর জন্য আদালতের বিচারের সম্মুখীন হতে হবে। এই পর্যায়ে অভিযুক্তকে জিজ্ঞাসা করা হবে সে দোষী না নির্দোষ।

প্রসিকিউশন বা পরিচালনপক্ষের সাক্ষ্য, অভিযুক্তের জবানবন্দী এবং ডিফেন্স বা প্রতিবাদীর সাক্ষ্য

প্রসিকিউশন বা পরিচালনপক্ষের সাক্ষীদের জেরা (এগ্‌জামিনেশন এবং ক্রস এগ্‌জামিনেশন) শেষ হয়ে গেলে জেরাতে যে সমস্ত সাক্ষ্য অভিযুক্তের বিরুদ্ধে গেছে সেগুলি সম্পর্কে তাকে নিজেকে কোর্টের কাছে বুঝিয়ে বলবার সুযোগ দেওয়া হয়। এই পর্যায়ে অভিযুক্ত যদি কোন ডিফেন্স বা নিজের পক্ষে কোন সাক্ষ্য পেশ করতে চায় তাও সে কোর্টের সামনে জানাতে পারে। তারপরে যদি অভিযুক্তের পক্ষে কোন সাক্ষ্য থেকে থাকে তাহলে তাকে জেরা করা হয় (অর্থাৎ এগ্‌জামিন ও ক্রস এগ্‌জামিন করা হয়)।

পরিচালন (প্রসিকিউশন) এবং প্রতিবাদী (ডিফেন্স) পক্ষের সওয়াল-জবাব—উভয়পক্ষ বর্তমান কেসটিতে আসা বিভিন্ন সাক্ষ্য এবং আইনের বিস্তারের উপরে দাঁড়িয়ে নিজের নিজের পক্ষের সমর্থনে সওয়াল-জবাব করেন।

রায়দান—যা হতে পারে অভিযুক্তের বেকসুর খালাস অথবা সাজাপ্রদান, সাজাপ্রদান ও রায়দানের মাধ্যমে বিচার পদ্ধতির সমাপ্তি হয়।

কিছু শব্দের বিশদ ব্যাখ্যা এবং বিভিন্ন পদ্ধতি

কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের দ্বারা নির্যাতিতা একজন মহিলা অথবা অন্য যে-কোন ব্যক্তি, যিনি চান যে অপরাধীদের সাজা হোক, তিনি উপরোক্ত পদ্ধতি ধরে

এগোতে পারেন। সেক্ষেত্রে নির্দিষ্ট আইনের কিছু কিছু শব্দ ও পদ্ধতির সঙ্গে পরিচিতি থাকা দরকার।

লীগাল এইড

নিঃস্ব, দীন-দরিদ্র মানুষদের বিনা খরচে আইনী সহায়তা দেবার কথা বলেছে 'দি লীগাল সার্ভিসেস অথরিটিস্ অ্যাক্ট, ১৯৮৭'। এই আইনে বলা হয়েছে যে একজন মানুষকে বিনা খরচে আইনী সহায়তা পেতে হলে তার মাপকাঠি কী হওয়া উচিত, এবং কী পদ্ধতিতে তাকে আইনী সহায়তা দেওয়া যাবে। এই আইনে স্পষ্ট করে বলে দিয়েছে যে এই আইনী সহায়তা পেতে গেলে একজন মানুষের রোজগারের বাৎসরিক ঊর্ধ্বসীমা কত হতে হবে এবং অন্যান্য কিছু মাপকাঠি। আর সঙ্গে সঙ্গে এটাও বলে দিয়েছে যে একজন মহিলা, তাঁর রোজগার বা সামাজিক অবস্থান যেমনই হোক না কেন, তিনি সবসময়ই বিনা খরচে আইনী সহায়তা পাবেন।

এই আইন অনুযায়ী সবার উপরে আছে ন্যাশনাল লীগাল এইড অ্যান্ড সার্ভিসেস অথরিটি বা কেন্দ্রীয় আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষ। রাজ্যস্তরে আছে বিভিন্ন রাজ্য আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষ এবং তারপরে আছে জেলা স্তরেব আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষ। এই বিভিন্ন স্তরের আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত ব্যক্তিদের সাহায্যে সাধারণ মানুষকে, অর্থাৎ যাঁরা আইনী সাহায্যপ্রার্থী, তাঁদের প্রয়োজনীয় সাহায্য জোগাবেন।

তিনভাবে সাহায্য দেওয়া যেতে পারে—

প্রথমত, সেই ধরনের কেসকে চিহ্নিত করা যেখানে মামলা-পূর্ব পর্যায়ে বা বলা যায় প্রি-লিটিগেশন স্টেজে কাউন্সেলিং-এর মাধ্যমে সমস্যা দূর করা সম্ভব, এবং তারপর উপযুক্ত কাউন্সেলরদের সাহায্যে কাউন্সেলিং-এর মাধ্যমে সাহায্য দেওয়া।

দ্বিতীয়ত, যেখানে মামলা আদালতের বিচারাধীন, অথবা যেখানে যেরকম আইনী সাহায্য প্রযোজন, সেখানে লীগাল এইডের নিজস্ব তালিকাভুক্ত আইনজীবীদের মাধ্যমে উপযুক্ত আইনী সাহায্য দেওয়া।

তৃতীয়ত, সমস্যা সমাধানের বিকল্প মঞ্চ বা অল্টারনেটিভ ডিসপিউট রেজলিউশন ফোরাম হিসেবে লোক আদালতের আয়োজন করা। মাননীয় বিচারক বা বিচারপতিরা লোক আদালতে সভাপতিত্ব করবেন এবং তাঁরা মামলায় ইচ্ছুক সাধারণ মানুষের কাছে মামলা সম্বন্ধে খুঁটিনাটি বিষয়গুলি মেলে ধরবেন। বিচারক মহাশয়েরা তাঁদের বোঝাবেন যে তাঁদের নিজেদেরই স্বার্থে কীভাবে মূল সমস্যার সমাধান

করে উভয়পক্ষের ঐকমত্যে পৌছানো দরকার। লোক আদালতের সিদ্ধান্ত সব পক্ষকেই মেনে চলতে হয় এবং কেউই ওই সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপীলও করতে পারেন না।

কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মতো অপরাধগুলির ক্ষেত্রে অভিযুক্তকে সাজা দেবার দায়িত্বও সরকারের উপর বর্তায। তবে যদি কোন নির্যাতিতা মহিলার নিজে আদালতে গিয়ে মামলা করা ছাড়া আর কোন উপায় একান্তই না থাকে, সেক্ষেত্রে তিনি অবশ্যই আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষ বা লীগাল এইড অথরিটির সাহায্য নিতে পারেন। যদি অভিযুক্ত তাঁব বিরুদ্ধে মানহানির মামলা করেন অথবা তাঁকে যে-কোনভাবে আদালতে টেনে আনার চেষ্টা করেন তাহলেও তিনি উক্ত কর্তৃপক্ষের সাহায্য চাইতে পারেন। যদি তিনি আদালতের বাইরে অর্থাৎ 'আউট অফ কোর্ট' এই সমস্যার সমাধান বাঞ্ছনীয় মনে করেন, তাহলে তিনি লোক আদালতের সাহায্য নিতে পারেন। তিনি যদি মনে করেন যে কাউন্সেলিং-এর মাধ্যমে সমস্যার সমাধান সম্ভব, তাহলেও আইনী পরিষেবা কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে যে কাউন্সেলিং-এর সুবিধা দেওযা হয়, সেই সুবিধা তিনি নিতে পাবেন।

যে অপরাধগুলিতে পুলিশ ওয়ারেন্ট বা কোর্টের আ,দেশ ছাড়া গ্রেপ্তার করতে, অথবা তদন্ত করতে পারে না সেই অপরাধগুলোর ক্ষেত্রে 'কেস' কীভাবে শুরু করতে হয ?

থানার আধিকারিকের কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করুন।

উক্ত পুলিশ অফিসার আপনার অভিযোগটি তাঁর অভিযোগ নথিবদ্ধ কবাব জন্য যে বিশেষ বই রাখা আছে, সেই বইতে নথিভুক্ত করবেন এবং একটি এফআইআর জারি করবেন।

পুলিশ অফিসার আপনাকে এফআইআর-এর কপি দিযে ম্যাজিস্ট্রেটের কাছে পাঠিয়ে দেবেন।

যদি থানার আধিকারিক আপনার অভিযোগটি নিতে অস্বীকাব করেন তাহলে আপনি ম্যাজিস্ট্রেটের কাছে অভিযোগ দায়ের করতে পাবেন।

ম্যাজিস্ট্রেট পুলিশকে ওই ব্যাপারটি নিযে তদন্ত করাব নির্দেশ দেবেন।

ডেইলি ডায়েরী এন্ট্রি বা দৈনন্দিন অভিযোগ নথিবদ্ধকরণ

'দৈনন্দিন অভিযোগ নথিবদ্ধকবণ' হল থানাতে পুলিশের কাছে যত অভিযোগ আসে তা একটি খাতায় নথিভুক্ত করা। যে মহিলাটি বিপন্ন বোধ কবছেন বা

মনে করছেন যে কেউ তাঁকে হয়রান করতে পারে, তাহলেও তিনি তাঁর এই ভীতি এবং কেন তিনি ওইরকম মনে করছেন তা থানায় নথিভুক্ত করতে পারেন। ওই ডায়েরীতে যদি অভিযুক্তের বিরুদ্ধে তৎক্ষণাৎ কোন পদক্ষেপ নেওয়া দরকার মনে হয়, তা-ও তিনি বলতে পারেন। ভবিষ্যতে তাঁর যদি কোন ক্ষতি হয়, তাহলে যেন ওই অভিযুক্তকেই দায়ী বলে মনে করা হয়—একথাও তিনি বলতে পারেন। সত্যি সত্যি যদি তাঁর কোন ক্ষতি সাধিত হয়, তাহলে যাকে উদ্দেশ করে ওই মহিলা ওই অভিযোগটি দায়ের করেছিলেন, তার বিরুদ্ধে একটি প্রামান্য নথি বা সাক্ষ্য হিসেবে কাজ করবে, এবং প্রমাণ হবে যে সত্যি সত্যিই অতীতে অভিযুক্ত ব্যক্তি ওই মহিলাকে হয়রান করেছিল।[৩]

যে-কোন অপরাধ সম্পর্কিত তথ্য অথবা কোন মহিলা যদি অপরাধ ঘটতে পারে এরকম আশঙ্কা করেন, তাহলে যে এলাকায় অপরাধ ঘটেছে, অথবা যেখানে ওই মহিলাটি কাজ করেন, অথবা যেখানে বাস করেন, সেই এলাকা যে থানার অধীন, সেই থানায় ওই তথ্য অথবা আশঙ্কার কথা জানাতে পারেন। যদি উপরোক্ত থানাগুলি ছাড়া অন্য কোন থানায় অভিযোগটি দেওয়া হয়, তাহলে সেটি নথিবদ্ধ করা হবে এবং তারপরে উপযুক্ত থানায় সেটিকে পাঠিয়ে দেওয়া হবে এবং সেখানে একটি এফআইআর বা লিখিত এজাহার বা একটি 'নন্-কগ্‌নিজেবল রিপোর্ট' দায়ের হবে। এই ধরনের তথ্য বা আশঙ্কা 'নারী নির্যাতন প্রতিরোধী' যে বিশেষ 'সেল'গুলি আছে সেখানেও পাঠিয়ে দেওয়া যেতে পারে। আমাদের দেশের বেশীরভাগ রাজ্যই মোটামুটি একমত যে মহিলাদের বিরুদ্ধে যে অপরাধগুলি হয়ে থাকে সেগুলিকে আরও যত্নের সঙ্গে মহিলা পুলিশকর্মী দিয়ে দেখাশুনো করা যেতে পারে। তাই আমাদের দেশের বেশীরভাগ রাজ্যে মহিলা পুলিশকর্মীদের দ্বারা চালিত থানাও স্থাপিত হয়েছে। সাধারণত এই থানাগুলিতে মহিলা পুলিশকর্মীরাই আধিকারিক হিসাবে কাজ করেন।[৪]

নন্-কগ্‌নিজেবল কেস রিপোর্ট (এনসিআর)

এক্ষেত্রে সেই কেসগুলির রিপোর্ট যেখানে পুলিশ ওয়ারেন্ট ছাড়া গ্রেপ্তার অথবা অর্ডার ছাড়া তদন্ত শুরু করতে পারবে না। এনসিআর বলতে সাধারণত পুলিশের কাছে করা অভিযোগকেই বোঝানো হয়ে থাকে। এই অভিযোগটি ম্যাজিস্ট্রেটেব কাছে পাঠিয়ে দেওয়া হয় এবং তিনি ওই অভিযোগটির তদন্ত কবে দেখার জন্য নির্দেশ দেন।

ফার্স্ট ইন্‌ফর্মেশন রিপোর্ট (এফআইআর)

যখন কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মতো একটি অপরাধের তথ্য পুলিশকে দেওয়া

হয়, পুলিশ ওই তথ্যটি নির্দিষ্ট ফর্ম বা নিয়ম অনুযায়ী রেকর্ড বা নথিবদ্ধ করে এবং এই নথিকেই বলে এফআইআর।

একটি এফআইআর বা লিখিত এজাহার দায়ের করার জন্য যা যা লেখা/বর্ণনা প্রয়োজন হয় তা নীচে বলা হলঃ

- যে ঘটনাটি বা কার্যটি সম্পর্কে অভিযোগ করা হচ্ছে, তার সময়, তারিখ ও ঘটনাটি যেখানে ঘটেছে সেই স্থানটির উল্লেখ বাধ্যতামূলক। অভিযুক্তের পরিচয় এবং সেই সময়কার পরিস্থিতিরও বিশদ বিবরণ প্রয়োজন। ঘটনাটিতে যারা অভিযুক্তের সহচর ছিল তাদের বিবরণ, যারা অভিযুক্তকে সমর্থন, সহযোগিতা অথবা প্ররোচিত করছিল, কিংবা বলা যায় যারা অভিযুক্তকে ঘটনাটি ঘটাতে উসকে দিচ্ছিল, তাদের সকলের বিশদ বিবরণ পরিষ্কারভাবে বর্ণনা করতে হবে।
- উদাহরণস্বরূপ, যদি অভিযুক্ত মহিলাটির সহকর্মী হয় এবং তাকে ওই অন্যায় কাজ করতে অতীতে তার উর্ধ্বতনেরা মদত দিয়ে থাকে, তাহলে তারও বিশদভাবে বর্ণনা করতে হবে।
- যদি ঘটনার পরপরই নিয়োগকর্তাকে (এমপ্লয়ার) জানানো সত্ত্বেও তিনি নিজে কোন অভিযোগ দায়ের না করে থাকেন, তাহলে তা-ও জানাতে হবে।[৫]
- যদি অভিযুক্তদের দিক থেকে বিপদের কোন আশঙ্কা থাকে অথবা অভিযুক্তরা নির্যাতিতা মহিলাটিকে হুমকি দিয়ে থাকে, এমনকী যদি অভিযুক্তরা তাঁকে অভিযোগ দায়ের করতে বাধা দিয়ে থাকে, তাহলে তা-ও থানায় জানাতে হবে।
- সবশেষে, ওই ঘটনাটিতে পুলিশ যাতে উপযুক্ত পদক্ষেপ নেয় এবং নির্যাতিতা মহিলাটির সুরক্ষা ও নিরাপত্তার ব্যাপারে যাতে যথাযথ ব্যবস্থা নেয়, সেই অনুরোধ লিখিত এজাহারটিতে থাকতে হবে।

লিখিত এজাহার দায়ের করা থেকে পুলিশের ভূমিকা শুরু হয়। কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের কোন ঘটনার অভিযোগের বর্ণনা অবশ্যই থানার আধিকারিককে উদ্দেশ করে লিখতে হবে।

এফআইআর নথিবদ্ধ হবার আগে এই ধরনের কোন ঘটনার অনুসন্ধান বা তদন্ত করে দেখার ক্ষমতা পুলিশের নেই।[৬]

'নন্-কগ্নিজেবল' অপরাধের ক্ষেত্রে যতক্ষণ না আদালত তদন্ত করে দেখার নির্দেশ দিচ্ছে, ততক্ষণ পুলিশ ওই ঘটনাটিতে তদন্ত করতেও পারে না।[৭]

ইন্ডিয়ান পেনাল কোড বা ভারতীয় দণ্ডবিধির ৩৫৪ ও ৫০৯ নং ধারা দুটি পুলিশ-ধর্তব্য অর্থাৎ 'কগ্নিজেবল'। এবং এই ধারা দুটির অন্তর্গত যে-কোন ধারায় পড়ে এমন কোন অপরাধের ঘটনা সংক্রান্ত কোন লিখিত এজাহার যে

মুহূর্তে থানায় দায়ের করা হল, সঙ্গে সঙ্গে পুলিশের কর্তব্য হল ঘটনাটির তদন্ত করা এবং অভিযুক্তকে গ্রেপ্তার করা। এখানে উল্লেখ্য যে, যদি 'তাকে তদন্তের স্বার্থে প্রয়োজন'—একথা অভিযুক্তকে বার বার জানানো সত্ত্বেও সে তদন্তকে এড়িয়ে বেড়ায় বা পালিয়ে বেড়ায়, তাহলে তার এই ব্যবহার এভিডেন্স অ্যাক্ট বা সাক্ষ্য আইন অনুযায়ী তার সাজা নির্ধারণের ক্ষেত্রে তার বিরুদ্ধে ব্যবহৃত হবে।

সাক্ষ্য হিসেবে এফআইআর-এর গুরুত্ব

এফআইআর একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ সাক্ষ্যপ্রমাণ। যদিও এটির কোন প্রামাণ্য সাক্ষ্যমূল্য নেই, তবু এটিকে, যিনি এফআইআর দায়ের করেছেন, তাঁর বক্তব্যকে সমর্থন অথবা খণ্ডন (কন্ট্রাডিক্ট) করতে ব্যবহৃত হয়।

এফআইআর-এ ঘটনার খুঁটিনাটি উল্লেখ না থাকা, ত্রুটিবিচ্যুতি অথবা ঘটনার বিশদ উল্লেখ না থাকা, প্রসিকিউশন কেসকে সেভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করে না। লিখিত এজাহার শুধুমাত্রই প্রাথমিক সূচনা মাত্র, সম্পূর্ণ তদন্ত রিপোর্ট নয়, যাকে 'চার্জশীট' বলা হয়। পুলিশের তদন্ত সম্পূর্ণ হলে তবেই একমাত্র পুলিশ 'চার্জশীট' জমা দিতে পারে।[৮] যদি মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেট ওই রিপোর্টে সন্তুষ্ট না হন, তাহলে ওই ব্যাপারে পুনরায় তদন্তের আদেশ দিতে পারেন। মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেট অভিযোগকারীর অনুরোধেও পুনরায় তদন্তের আদেশ দিতে পারেন।[৯]

আপনি যখন পুলিশকে খবর দিচ্ছেন তখন আপনার কিছু অধিকার

- আপনি যে খবর দিচ্ছেন সেটি নথিবদ্ধ হবে।
- পুলিশের কর্তব্য হল—পুলিশ আপনার কথা শুনবে, আপনার সঙ্গে সম্মানজনক ব্যবহার করবে, এবং যে খবর বা তথ্য আপনি দিচ্ছেন সেটিকে নথিবদ্ধ করবে।
- যে তথ্য বা খবর আপনি দিচ্ছেন, পুলিশ যদি তা রেকর্ড বা নথিবদ্ধ না করে, তাহলে আপনার অধিকার আছে একজন অপেক্ষাকৃত সিনিয়র পুলিশ অফিসারের কাছে অথবা মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেটের কাছে তা জানাবার।
- যদি আপনি আহত হন, আপনাকে আপনার অধিকার বলেই কোন হাসপাতালে চিকিৎসার জন্য নিয়ে যাওয়া হবে।
- যখন আপনি 'নন-কগ্‌নিজেবল' কেসের সূচনা দিচ্ছেন, আপনার অধিকার আছে ওই 'ডেইলি ডায়েরী এন্ট্রী' নম্বরটি পাবার।
- যদি আপনি লিখিত অভিযোগ জমা করেন, তাহলে আপনি ওই লিখিত অভিযোগটির একটি থানার শিলমোহর দেওয়া, এবং তারিখ ও 'ডেইলি

ডায়েরী এন্ট্রী' নম্বর সম্বলিত প্রতিলিপি ফেরত পাবেন।

- যদি থানার অফিসার আপনার বক্তব্য নিজে লিখে নিয়ে এফআইআর বা লিখিত এজাহার দায়ের করেন, তাহলে আপনি ওই অফিসারকে অনুরোধ করতে পারেন যাতে তিনি যা লিখলেন তার সারমর্ম আপনাকে পড়ে শোনান, যদি আপনি ওই লিখিত এজাহারের সারমর্ম শুনে যথার্থ মনে করেন, তাহলেই আপনি ওই লিখিত এজাহারটিতে স্বাক্ষর করতে পারেন।

যদি থানার আধিকারিক এফআইআর বা লিখিত এজাহারটি নথিবদ্ধ করতে প্রত্যাখ্যান করেন, তাহলে কী কী করতে হবে

যদি কোন পুলিশ অফিসার একটি এফআইআর বা লিখিত এজাহার নথিবদ্ধ করতে রাজি না হন, তাহলে আপনি একজন ঊর্ধ্বতন পুলিশ অফিসারের কাছে ওই লিখিত এজাহারটি নথিবদ্ধ করতে যেতে পারেন। বিকল্পে একজন প্রথম শ্রেণীর মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেটের (ফার্স্ট ক্লাস ম্যাজিস্ট্রেট) কাছে যেতে পারেন। তিনি একজন দ্বিতীয় শ্রেণীর (সেকেন্ড ক্লাস) ম্যাজিস্ট্রেটকে ক্ষমতা অর্পণ করবেন যাতে ওই দ্বিতীয় শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেট বিষয়টিকে 'আদালতের বিচারাধীন' হিসেবে গ্রহণ করবেন।[১০] তারপর মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেট অভিযোগকারী ও অন্য সাক্ষীদের শপথবাক্য পাঠ করানোর মাধ্যমে জেরা করবেন ও সাক্ষ্য গ্রহণ করবেন। যখনই যাকে জেরা করা হবে, তাকে জেরার মূল অংশটিকে লিখিত রূপে দেওয়া হবে এবং তারপরে নিজের নিজের বক্তব্যে অভিযোগকাবী ও সাক্ষীরা সই করবেন এবং সবশেষে ম্যাজিস্ট্রেটও সই কববেন।[১১]

কেসটি চালাবার জন্য যথেষ্ট কারণ বা গ্রাউন্ড আছে কিনা তা নির্ধারণ কবতে গিযে ম্যাজিস্ট্রেট অভিযুক্তকে আদালতে হাজির থাকবার জন্য নির্দেশ জারি বা প্রসেস ইস্যু করতে পারেন। তিনি নিজে বিচার বিভাগীয় তদন্ত করতে পারেন বা কোন তদন্তকারী সংস্থা অথবা ম্যাজিস্ট্রেটকে উপযুক্ত মনে করেন এমন কোন ব্যক্তিকে দিয়েও তদন্ত করাতে পারেন।[১২]

তদন্ত

এফআইআর বা লিখিত এজাহার নথিবদ্ধ হবার পরে অথবা ম্যাজিস্ট্রেট তদন্তের আদেশ (পুলিশ-অ-ধর্তব্য কেসের ক্ষেত্রে) দেবার পরে, তদন্তকারী অফিসার অভিযোগকারীর এবং অভিযোগপত্রে সাক্ষী হিসেবে নাম আছে এমন ব্যক্তিদেব জবানবন্দী রেকর্ড করবেন।[১৩] সাক্ষী অপরাধসংক্রান্ত ঘটনাটি সম্পর্কে যা যা প্রত্যক্ষ করেছেন সমস্ত ব্যক্ত করবেন। সাক্ষীকে তাঁর জবানবন্দীতে স্বাক্ষর

করবার প্রয়োজন নেই।[১৪] ট্রায়াল বা বিচারে সাক্ষীর বয়ান শুধুমাত্র যুক্তি খণ্ডন বা ঘটনা সম্পর্কে উল্লেখযোগ্য কোন ভুল বিষয় থাকলে তা প্রতিষ্ঠিত করতে ব্যবহার করা হয়।[১৫] ঘটনাটি ঘটা সম্পর্কে কোন উল্লেখযোগ্য বিষয় যদি সাক্ষীর জবানবন্দীতে বাদ পড়ে যায়, তাহলে সেটি ট্রায়ালে অপরাধীর বিপক্ষে যে যুক্তিগুলি যাচ্ছে, সেগুলি খণ্ডন করতে ব্যবহৃত হয়। সেই কারণে, সাক্ষীদের তাঁদের বয়ান দেবার সময় অপরাধের ঘটনাটি সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ অংশের যথাসম্ভব বিশদ বিবরণ দেওয়া প্রয়োজন।[১৬]

অভিযোগকারী যদি মনে করে যে অভিযুক্তকে দোষী করা যায় এমন কোন বস্তু বা ডক্যুমেন্ট কোন বাড়ী থেকে বা জায়গা থেকে পাওয়া যেতে পারে, এবং সেগুলি 'সীজ' করা বা ধরা উচিত, সেক্ষেত্রে তদন্তকারী অফিসার, উপযুক্ত কারণ থাকলে ঐ জায়গাটিতে তল্লাশি চালাতে পারেন এবং অপরাধের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত সমস্ত সাক্ষ্যপ্রমাণ 'সীজ' করতে পারেন।

তদন্তের ভার সিবিআই বা সেন্ট্রাল ব্যুরো অফ ইনভেস্টিগেশনের হাতে তুলে দেওয়া

যদি এমন হয় যে স্থানীয় তদন্তকারী সংস্থা নিরপেক্ষভাবে অথবা কার্যকরভাবে তদন্ত চালাতে পারছে না, অথবা যদি এটা বিশ্বাস করাব যথেষ্ট কারণ থাকে যে ওই তদন্তকারী সংস্থা নিরপেক্ষ ও কার্যকরী তদন্ত করতে সক্ষম হবে না, সেক্ষেত্রে ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৬, ১৭৩ এবং ৪৮২ নং ধারানুযাযী ও ভাবতীয সংবিধানের ৩২ এবং ২২৬ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট আদেশবলে সিবিআই-এব হাতে তদন্তের ভার তুলে দিতে পারেন।

কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে একটি অভিযোগের তদন্তের ভার সিবিআই-কে দেওয়া যেতে পারে

- একটি পুলিশ রিপোর্ট ম্যাজিস্ট্রেটের কাছে জমা পড়ার পরে ম্যাজিস্ট্রেট ওই ব্যাপারটিতে আরও বিশদ তদন্তের জন্য সিবিআই-কে ভার দিতে পারেন।[১৭]
- অভিযোগকারী নিজে মহামান্য হাইকোর্ট বা সুপ্রীম কোর্টের কাছে আদেশ চাইতে পারেন যাতে ঘটনার তদন্তের ভার সিবিআই-কে দেওয়া হয়।
- নিছকই ব্যক্তিগত অভিযোগের ক্ষেত্রে মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেট ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৬(৩) নং ধারায় সিবিআই-এর হাতে ঘটনাটির তদন্তের ভার তুলে দিতে পারেন।

মীমাংসা

মামলায় উভয়পক্ষ যদি একটি আপস মীমাংসায় আসেন, তাহলে আদালতের নির্দেশে অথবা নির্দেশ ছাড়াই ঐ অপরাধটির আপস রফা সম্ভব।[১৮]

এক্ষেত্রে 'কম্পাউন্ডিং' বা 'আপস রফা' কথাটির অর্থ হল, যাঁর উপরে অপরাধের ঘটনাটি ঘটেছে, তিনি নিজে কিছু অর্থ পাবার বিনিময়ে অপরাধীর বিরুদ্ধে ওই কেসটি তুলে নিচ্ছেন, যাই হোক, নিপীড়িতা মহিলাটি আপস রফায় রাজি হতে পারেন, যদি তিনি নিশ্চিত হন যে, অপরাধী তাঁর বিরুদ্ধে ওইরকম অপরাধ আর করবে না, এবং অপরাধী তাঁর থেকে একটি দূরত্ব বজায় রেখে চলবে। এই পদ্ধতিতে বিচার শুরু হওয়ার আগেই নিপীড়িতা মহিলা অপরাধীর কাছ থেকে ক্ষতিপূরণ পাবার ব্যাপারে আলোচনার মাধ্যমে রফায় আসতে পারেন।

যদি অপরাধটি আপস রফাযোগ্য না-ও হয় তাহলেও মামলার পক্ষগণ নিজেদের ভেতরে আপস রফার চেষ্টা করতে পারেন এবং সেই কারণে তাঁরা মহামান্য হাইকোর্টের দ্বারস্থ হতে পারেন। যদি মহামান্য হাইকোর্ট দেখেন যে আপস রফা যথাযথ, তাহলে মামলাটিকে সমাপ্ত করবার নির্দেশ দিতে পারেন।[১৯] তবে স্বাভাবিক নিয়ম অনুযায়ী, কোন নির্যাতিতা যদি অপরাধীর সঙ্গে আপস রফায় আসতে চান তাহলে আইনজ্ঞের কাছ থেকে আইনী পরামর্শ নিয়ে নিতে পারেন।

আদালতে অপরাধীর হাজিরা

কোন মামলাকে একজন মাননীয় ম্যাজিস্ট্রেট আদালতের নিজস্ব বিচারাধীন হিসেবে গ্রহণ করবার পর (অর্থাৎ যে মামলাটিকে তাঁর বিচারের জন্য আনা হয়েছে, সেটির সম্পর্কে চিন্তাভাবনা করে যদি সিদ্ধান্তে আসেন যে এই মামলায় আরও অগ্রসর হওয়া উচিত) মামলাটিকে নিজস্ব পথে আরও এগিয়ে নিয়ে যাবার জন্য অভিযুক্তের আদালতে উপস্থিত থাকা আরও নিশ্চিত করতে পারেন। অভিযুক্তের আদালতে উপস্থিত নিশ্চিত করবার জন্য তিনি সমন বা পরোয়ানা জারি করতে পারেন।

যে কেসগুলির সাজা দু-বছরের বেশী সেগুলিকে 'ওয়ারেন্ট কেস' বলে। আদালতের কাছে যদি এটা মনে করার যথেষ্ট যুক্তিযুক্ত কারণ থাকে যে ওই ব্যক্তি আদালতের সমনকে গ্রাহ্য করবে না, তাহলে অভিযুক্তের আদালতে হাজিরাকে নিশ্চিত করতে গ্রেপ্তারী পরোয়ানা (ওয়ারেন্ট অফ অ্যারেস্ট) জারি

করতে পারেন।[২০] যেহেতু আদালতে চার্জ গঠন ও সাক্ষ্যগ্রহণের সময় অভিযুক্তকে আদালতে প্রয়োজন, সেই কারণে অভিযুক্তের আদালতে উপস্থিতি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

গ্রেপ্তার ও জামিন

আগেই বলা হয়েছে যে, একজন অভিযুক্তকে গ্রেপ্তার করার অন্যতম উদ্দেশ্য হল যে বিচার বা ট্রায়াল চলাকালীন আদালতে তার উপস্থিতিকে নিশ্চিত করা। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তির সাংবিধানিক অধিকারটুকু খর্ব না করেই তার আদালতে উপস্থিতি নিশ্চিত করা যায়, অথবা ততটুকুই খর্ব করা হয় যতটুকুতে অভিযুক্তের আদালতে উপস্থিতি সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া যায়, তাহলে তাকে জেল হেফাজতে রেখে কোন উদ্দেশ্য সাধিত হয় না। অভিযুক্তকে জামিন দেবার মাধ্যমে তার সাংবিধানিক অধিকার অকারণে খর্ব না করে আদালতে তার উপস্থিতিকে নিশ্চিত করা যায়। যদি আদালত নিশ্চিত হন যে এই অভিযুক্ত ব্যক্তিটি বিচার এড়িয়ে পালাবে না, তাহলে উপযুক্ত সিকিউরিটি বা বন্ধক জমা দেবার মাধ্যমে অভিযুক্তকে জামিনে ছাড়া যেতে পারে।

জামিনযোগ্য অপরাধগুলির ক্ষেত্রে গ্রেপ্তার হবার পর অভিযুক্তের জামিনে ছাড়া পাবার পূর্ণ অধিকার রয়েছে।[২১] জামিন-অযোগ্য অপরাধগুলির ক্ষেত্রে অভিযুক্ত জামিন পাবাব জন্য আদালতের কাছে আবেদন করতে পারে এবং আদালত নির্দিষ্ট কিছু বিষয়ের উপর ভিত্তি কবে অভিযুক্তকে জামিন দিতে পাবেন।[২২] সাধারণভাবে আদালত বিচার বা ট্রায়াল চলাকালীন অভিযুক্তের আদালতে হাজির থাকা নিশ্চিত কবতে অভিযুক্তকে জামিন দেওয়া অগ্রাহ্য করতে পারেন। কী কী বিষয দেখে একজন অভিযুক্তকে জামিন দেওয়া হবে সে ব্যাপারে অন্যান্য বিভিন্ন হাইকোর্ট ও মহামান্য সুপ্রীম কোর্টের বিভিন্ন নির্দেশিকা দেখে হিমাচলপ্রদেশ হাইকোর্ট নিজেই একটি নির্দেশিকা জারি করেছেন। এগুলি হল—

- অপবাধের গুরুত্ব এবং যে চার্জ অভিযুক্তের বিরুদ্ধে গঠন কবা হয়েছে, সেই চার্জে অপবাধ কতটা ভয়ংকর;
- যখন অভিযুক্তকে সাজা দেওয়া হবে সেই সাজা কতটা ভয়ংকর;
- যে অপবাধটি ঘটেছে, সেই সংক্রান্ত সাক্ষ্যপ্রমাণাদির গুরুত্ব;
- অভিযুক্তকে জামিন দিলে তার ফেরার হবার সম্ভাবনা কতটুকু,
- প্রসিকিউশন বা পরিচালনসাক্ষীদের বেআইনীভাবে গোপনে ভয় দেখানো, বিগড়ে দেওয়া (ট্যাম্পাব কবার সম্ভাবনা) ইত্যাদি কতটুকু;

- ট্রায়াল কতটা দীর্ঘ হতে পারে;
- অভিযুক্তের জেল হেফাজতে থাকবার স্থায়িত্ব অর্থাৎ, কতদিন ধরে অভিযুক্ত জেল হেফাজতে আছে;
- অভিযুক্তের চরিত্র, ব্যবহার এবং অপরাধ সংঘটিত হওয়াতে অভিযুক্তের ভূমিকা;
- আগে অভিযুক্তের আদালতের প্রতি ব্যবহার কেমন ছিল;
- অভিযুক্ত মহিলা না পুরুষ এবং অভিযুক্তের স্বাস্থ্য ও বয়স;
- অভিযুক্তকে নিজের সাফাই (ডিফেন্স) তৈরীর সুযোগ দেওয়া ও তাকে নিজের আইনজীবীর সঙ্গে শলাপরামর্শ করবার সুযোগ দেওয়া;
- অভিযুক্তকে জামিনে ছাড়লে অপরাধের পুনরাবৃত্তির সম্ভাবনা।

কী কী বিষয়ের উপর লক্ষ্য রেখে অভিযুক্তকে জামিন দেওয়া হবে, তা বিবেচনার জন্য এই তালিকাটি সম্পূর্ণ নয়, আসলে মামলার পরিস্থিতি, মূল ঘটনার উপরে ভিত্তি করে আরও অনেক বিবেচনার বিষয় উঠে আসতে পারে। জামিনের একটি আবেদন বিবেচনা করবার সময় আদালতকে দেখতে হবে দৃশ্যতই কোন অপরাধ সংঘটিত হয়েছে কিনা। জামিনের আবেদনের শুনানীর সময় অন্য কোন সাক্ষ্যপ্রমাণের তুল্যমূল্য বিচারের প্রয়োজন নেই।[২৩]

শুধুমাত্র জামিনের আবেদনের শুনানীর সময়ই নয়, বিবেচনার এই বিষয়গুলি সাধারণভাবে আগাম জামিনের শুনানীর সময়ও প্রযোগ করা হয়।[২৪]

ফৌজদারী কার্যবিধিতে আগাম জামিনের যে শর্ত দেওয়া আছে তাতে উচ্চ ন্যায়ালয়গুলিকে ক্ষমতা দেওয়া আছে যাতে একজন মানুষকে আগাম জামিন মঞ্জুর করা হয়। ল' কমিশনের রিপোর্ট অনুযায়ী একজন মানুষের আগাম জামিন মঞ্জুর করার প্রয়োজনীয়তা প্রধানত দেখা যায় যখন কোন কোন প্রভাবশালী মানুষ তাদের বিরুদ্ধদলের মানুষদের বা বিপক্ষের লোকজনদের সমাজের চোখে হেয় করবার জন্য অথবা অন্য কোন কারণে তাদের মিথ্যা কেসে কিছুদিন জেল হেফাজতে থাকতে বাধ্য করে।[২৫] আগাম জামিনের ক্ষেত্রে বিবেচনার অতিরিক্ত বিষয়গুলির মধ্যে রয়েছে আগাম জামিনের আবেদনকারীকে মিথ্যা মামলায় ফাঁসানো হয়েছে কিনা অথবা আবেদনকারী শুধুমাত্র আইনী পদ্ধতিকে এড়ানোর জন্যই আবেদন করেছে কিনা, অর্থাৎ এই সব বিষয়ই দৃষ্টি আকর্ষণকারী বিষয় হতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনমূলক কেসগুলির ক্ষেত্রে অভিযুক্ত (হতে পারে সে অভিযোগকারিণীর সহকর্মী অথবা ঊর্ধ্বতন অফিসার) সাক্ষীদের হুমকি দিতে পারে অথবা সাক্ষ্যপ্রমাণাদি নষ্ট করতে, বিগড়ে দিতে (ট্যাম্পার করতে) পারে

এবং সেগুলিই অভিযুক্তকে জামিন দেওয়া হবে কিনা সে ব্যাপারে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হতে পারে। কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনগুলি, যেমন কোন মহিলার মর্যাদাহানি, অথবা তাকে অপমান-অসম্মান করা, অথবা তাকে জোর করে আটকে রাখা, আইনী পরিভাষায় যাকে বলে 'রংফুল কনফাইনমেন্ট'—এ সবই জামিনযোগ্য অপরাধ। যদি অভিযোগকারিণী/নির্যাতিতা মহিলাটি তাঁর অভিযোগপত্রে অভিযোগ করেন যে, যাতে তিনি অভিযোগ দায়ের না করেন সেই হুমকি তিনি পেয়েছিলেন, বা তাঁকে ভয় দেখানো হয়েছিল, সেক্ষেত্রে যাঁরা ওই অভিযুক্তের জামিনের আবেদন গ্রাহ্য করছেন, তাঁদেরই দায়িত্ব ও কর্তব্য হল অভিযোগকারিণীর ও অন্য সাক্ষীদের সুরক্ষা ও নিরাপত্তা সুনিশ্চিত করা। এইরকম পরিস্থিতিতে আদালতের ক্ষমতা আছে অভিযুক্তের কাছ থেকে 'সিকিউরিটি' জমা রাখা এবং তার ভাল ব্যবহার (গুড বিহেভিয়ার) সুনিশ্চিত করা। যদি অভিযুক্ত উক্ত 'সিকিউরিটি' জমা রাখতে ব্যর্থ হয়, তাহলে যতদিন না সে প্রয়োজনীয় 'সিকিউরিটি' জমা রাখতে সক্ষম হচ্ছে, ততদিন তাকে জেল হেফাজতে রাখা যেতে পারে।[২৬] যদি অভিযুক্তের একটি পুলিশ-ধর্তব্য অপরাধ ঘটাবার সম্ভাবনা থাকে, তাহলে পুলিশের ওই অভিযুক্তকে গ্রেপ্তার করবার ক্ষমতা আছে। যদি অভিযুক্তকে পুলিশ গ্রেপ্তার করে তাহলে গ্রেপ্তার করবার ২৪ ঘন্টার মধ্যে অভিযুক্তকে ম্যাজিস্ট্রেটের সামনে প্রেরণ করতে হবে।[২৭]

জামিন বাতিল

যখন এমন একটা পরিস্থিতির উদ্ভব হয় যে জামিনে থাকা 'অভিযুক্তকে আর বাইরে ঘুরতে দেওয়া বাঞ্ছনীয় নয় বা যুক্তিযুক্ত নয়', সেক্ষেত্রে জামিন নাকচ করে দেওয়া যেতে পারে।[২৮] যদি এমন সম্ভাবনা থাকে যে—অভিযুক্ত একই অপরাধ আবার করবে অথবা জামিন পেয়ে অন্য ধরনের কোন অপরাধ করবে, বা বিচারের সময় আদালতে উপস্থিত না-ও হতে পারে, কিংবা সে সাক্ষ্যপ্রমাণাদি নষ্ট (ট্যাম্পার) করবার চেষ্টা করছে, অথবা জামিন মঞ্জুর হবার সময় যেসব শর্তে অভিযুক্তের জামিন মঞ্জুর হয়েছিল, জামিনে বাইরে বেরিয়ে সেই সকল শর্ত-ভঙ্গকারী কাজ সে করছে,[২৯] তাহলে অভিযুক্তের মঞ্জুর হওয়া জামিন নাকচ হতে পারে। সুতরাং, যদি অভিযুক্ত নির্যাতিত/নির্যাতিতাকে অথবা কোন সাক্ষীকে ভয় দেখায় বা হুমকি দেয়, অভিযোগকারী/অভিযোগকারিণী অভিযুক্তের জামিন নাকচ করবার আবেদন নিয়ে আদালতের শরণাপন্ন হতে পারে। অভিযুক্তের সাক্ষীদের অথবা নির্যাতিত/নির্যাতিতাকে এই ভয় দেখানো, হুমকি দেওয়া সবই সাক্ষ্যলোপ বা সাক্ষ্যপ্রমাণাদি নষ্ট (ট্যাম্পার) করা বলে ধরা হবে।

ট্রায়াল

ট্রায়ালের সূচনা হয় অভিযুক্তের বিরুদ্ধে চার্জ গঠন করবার মধ্য দিয়ে। তারপর পরিচালনপক্ষ (প্রসিকিউশন) তার সাক্ষ্যপ্রমাণাদি জমা দেয়। এই পর্যায়ে অভিযোগকারী সাক্ষী দেবার জন্য নির্ধারিত স্থানে (উইটনেস্ বক্স) আসবে এবং তাকে জেরা (এগ্‌জামিনেশন) ও প্রতি-জেরা (ক্রস-এগ্‌জামিনেশন) করা হবে। উল্লেখ্য যে, আগে পুলিশের কাছে জবানবন্দীতে অভিযোগকারী যা বলেছে এবং পরে জেরা ও প্রতি-জেরায় অভিযোগকারী যা বলছে তা যেন একই ধরনের হয় অর্থাৎ বৈষম্য যেন না থাকে।

পরিচালনপক্ষ (পাবলিক প্রসিকিউশন)[৩০] *এবং অভিযোগকারীর আইনজীবীর স্বীকৃতি (লোকাস স্ট্যান্ডাই)*

পরিচালনপক্ষের আইনজীবীর একটি ফৌজদারী ট্রায়ালে অপরাধীর যাতে সাজা হয় তা দেখাই শুধু কর্তব্য নয়, উপরন্তু তাঁর কাছে যে সমস্ত সাক্ষ্যপ্রমাণাদি রয়েছে, তা সে অভিযুক্তের পক্ষেই হোক বা বিপক্ষে, সে সমস্তই আদালতের সামনে পেশ করা হল তাঁর কর্তব্য। অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যে ধরনের অপরাধের অভিযোগ এসেছে, সেই ধরনের অপরাধে সে অপরাধী কিনা, তা আদালতের কাছে পেশ করা সাক্ষ্যপ্রমাণাদির উপর ভিত্তি করে আদালত নিজেই নির্ধারণ করবেন।[৩১] ম্যাজিস্ট্রেটের আদালতে অভিযোগকারীর ব্যক্তিগত আইনজীবীও আদালতের অনুমতি নিয়ে কেসটিকে আদালতের সামনে উপস্থাপন করতে পারেন। সেশন জজের আদালতে অথবা উচ্চতর ন্যায়ালয়গুলিতে অভিযোগকারীর নিজস্ব আইনজীবীর উপস্থিতি, একজন সিনিয়র আইনজীবীকে একজন জুনিয়র আইনজীবীর সহায়তা করারই সমান। যাই হোক, আদালতের অনুমতি নিয়ে অভিযোগকারীর ব্যক্তিগত আইনজীবী মামলাটিতে লিখিত যুক্তি (রিট্‌ন আরগুমেন্টস্) আদালতের কাছে জমা দিতে পারেন।

আদালতের সামনে সাক্ষ্যপ্রমাণাদি পেশ করা আদালতেরই নিয়ন্ত্রণাধীন

আদালতের, তাঁর সামনে পেশ করা সাক্ষ্যপ্রমাণাদির উপর নিয়ন্ত্রণ রয়েছে, এবং সাক্ষীতে নেওয়া কোন্ প্রশ্নকে তিনি গ্রহণ করবেন, কোন্ প্রশ্নকে গ্রহণ করবেন না, সে ব্যাপারেও তাঁর নিজস্ব বিচক্ষণতা প্রয়োগের স্বাধীনতা রয়েছে।[৩২] যে-কোন মামলাতে সাক্ষ্যপ্রমাণাদি পেশ করার যে পদ্ধতি, তার মূল লক্ষ্য হল, ওই

বিশেষ মামলাটিতে সবচেয়ে প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ সাক্ষ্যপ্রমাণগুলি আদালতের সামনে পেশ করা। ইন্ডিয়ান এভিডেন্স অ্যাক্ট (আইইএ)[৩৩] বা ভারতীয় সাক্ষ্য আইনের চালিকা-নীতিগুলি (গাইডলাইন) অনুযায়ী কোন্ কোন্ সাক্ষ্যপ্রমাণগুলি মামলাটিতে প্রয়োজন, সে ব্যাপারে আদালতেরই উপযুক্ত সিদ্ধান্ত নেবার ক্ষমতা রয়েছে।

অভিযোগকারী ও তার সাক্ষীদের ভয় পাওয়া বা হতোদ্যম হয়ে পড়া আটকাতে ওই অভিযোগকারী ও তার সাক্ষীদের নিজেদেরই একটা ধারণা তৈরী রাখা উচিত যে তাদের বক্তব্যকে আইনের চোখে মিথ্যা প্রমাণ করতে ডিফেন্স বা প্রতিরোধীপক্ষ ঠিক কী ছক তৈরী করেছে। সঙ্গে সঙ্গে এটাও বলি যে, অভিযোগকারীর এবং তার সাক্ষীদের জেনে রাখা উচিত যে সাক্ষীদের হয়রান করা, সাক্ষ্যদানের সময়ে সাক্ষীদের আদালতে অপ্রাসঙ্গিক প্রশ্ন করা অথবা এমন প্রশ্ন করা যাতে অভিযোগকারীকে হয়রান বা হতোদ্যম করা হয়—এর কোনটারই অনুমতি ভারতীয় সাক্ষ্য আইনে (আইইএ) দেওয়া হয়নি। এই ধরনের প্রশ্ন করলে ও অপরপক্ষের খারাপ আচরণের প্রতিবাদ করবার অধিকার অভিযোগকারীর রয়েছে। সত্যি কথা বলতে কি, মামলা চলাকালীন অপরপক্ষের ব্যবহার কীরকম তা অনেকাংশেই অভিযুক্তের সাজা নির্ধারণে প্রভাব ফেলে।

বিচার চলাকালীন সাক্ষীদের কোনরকম অসুবিধার সম্মুখীন হতে হচ্ছে কিনা, তা দেখা আদালতের কর্তব্য। অভিযোগকারী ও সাক্ষীদের অপ্রাসঙ্গিক ও ক্ষতিকারক, ইঙ্গিতপূর্ণ প্রশ্ন করা, অভিযুক্ত করা ইত্যাদির অনুমতি ডিফেন্স বা প্রতিরোধীপক্ষকে দেওয়া হয়নি।

ডিফেন্স বা প্রতিরোধীপক্ষের সম্ভাব্য যুক্তিজাল

প্রতিরোধীপক্ষের কিছু যুক্তিজাল যেগুলি সাক্ষ্যপ্রমাণ পেশের পর্যায়ে আদালতের সামনে উপস্থিত করা যেতে পারে:

- কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মামলার ক্ষেত্রে ডিফেন্স বা প্রতিরোধীপক্ষ এটা বলতেই পারে যে অভিযোগকারিণীর কার্যক্ষেত্রে ভূমিকা মোটেই আশানুরূপ ছিল না এবং তার কাছে কৈফিয়ত দাবী করা হয়েছিল। ফলে অভিযোগকারিণী প্রতিশোধ নেবার জন্যই অথবা কর্মক্ষেত্রের দায়িত্ব-কর্তব্য এড়াবার জন্যই বিবাদীর বিরুদ্ধে কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের একটি মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছে।
- অভিযোগকাবিণীর সঙ্গে অভিযুক্তের পূর্বসম্পর্ক ছিল। কোন কারণে মতের কিছু অমিল হয়, এবং অভিযোগকারিণী প্রতিহিংসাপরায়ণা হওয়ায় অন্য

কোনভাবে অভিযুক্তকে লোকচক্ষুর সামনে ছোট করতে না পেরে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করে নিজের হতাশাই ফুটিয়ে তুলেছে।

- অভিযোগকারিণীর নিজের কিছু মানসিক সমস্যা থাকায় তার স্বভাবই হল সহকর্মীদের বিরুদ্ধে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা। এর আগেও সে তার অন্য সহকর্মীদের বিরুদ্ধে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছিল।
- অভিযোগকারিণী একজন খারাপ চরিত্রের মহিলা, সুতরাং সে যা বলছে তার উপরে ভরসা করা যায় না।
- মামলাটি দায়ের করা হয়েছে অভিযুক্তের কাছ থেকে কিছু অন্যায় সুবিধা নেবার জন্য অথবা কিছু অর্থ আদায় করার জন্য।
- অভিযোগকারিণী অভিযুক্তের ব্যবসায়িক, পেশাগত অথবা রাজনৈতিক শত্রুপক্ষের পাঠানো লোক বা এজেন্ট।

ডিফেন্সের বা প্রতিরোধীপক্ষের তার কেসটি নিজের মতো করে সাজানোর অধিকার আছে। কিন্তু মনে থাকে যেন, তাকে আইইএ-র বিধিনিষেধ মেনেই তা সাজাতে হবে। আইইএ কিন্তু (সাক্ষ্য বিশ্বাসযোগ্য নয়, এই মর্মে প্রশ্ন করবার অধিকার এবং) সাক্ষীর বিশ্বাসযোগ্যতাকে আদালতেব সামনে হেয় প্রতিপন্ন করার অধিকার দিয়েছে।[৩৪]

যাই হোক, নিম্নলিখিত বিধিনিষেধগুলিকে মনে রাখতে হবে—

- ঘটনার সঙ্গে সম্পর্কহীন কোন প্রশ্ন সাক্ষীদের করা যাবে না।
- যদি সাক্ষীদের বক্তব্যে এবং যে কারণে দোষারোপ করা হচ্ছে, তার মধ্যে প্রচুর ফারাক থাকে, তাহলে সেইভাবে দোষারোপ করা যাবে না।[৩৫]
- যথেষ্ট যুক্তিযোগ্য কারণ ছাড়া কোন প্রশ্নই করা যাবে না।[৩৬]
- অশ্লীল বা কেচ্ছামূলক প্রশ্ন অথবা অপমানকর, কুরুচিপূর্ণ বা বিরক্তি উদ্রেককারী কোন প্রশ্ন কাউকে করা যাবে না।[৩৭]

এখানে উল্লেখ্য যে মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট তাঁর অনেক রায়ে বলেছেন যে, কোন মহিলা যৌন নির্যাতনের শিকার হয়েছিলেন কিনা, তা নির্ধারণ করতে গিয়ে তিনি পূর্বজীবনে কখন যৌন সম্পর্ক তৈরী করেছিলেন কিনা, তা অপ্রাসঙ্গিক। একই যুক্তি কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মামলার ক্ষেত্রেও খাটে।

ভারতীয় দণ্ডবিধিতে (ইন্ডিয়ান পেনাল কোডে) এই ধরনের আর যে অপরাধগুলি রয়েছে, সেখানে অন্য কেউ উত্তেজিত করলে, একজন মানুষ যদি কোন অপরাধ

করে ফেলে, আইনের চোখে তাকে ক্ষমা করা যায় না। তাছাড়া, কোন আইনেই বলা নেই যে একজন মহিলা, তা তিনি যত খারাপ চরিত্রেরই হন না কেন, তাঁর বিরুদ্ধে কোন অপরাধ কেউ করলে সেই অপরাধী সহজেই পার পেয়ে যাবে। তাই কোন মহিলার বিরুদ্ধে কেউ যৌন নির্যাতনমূলক কোন অপরাধ করলে, সত্যি সত্যি তাঁর উপরে যৌন নির্যাতনমূলক কোন অপরাধ হয়েছে কিনা তা নির্ধারণ করতে নির্যাতিতার অতীত জীবনে তাঁর কারও সঙ্গে যৌন বা অন্য কোন রকম সম্পর্ক তৈরী হয়েছিল কিনা, তা নিয়ে তদন্ত করতে যাওয়া সম্পূর্ণ অপ্রাসঙ্গিক। নির্যাতিতা মহিলাটি লক্ষ্য রাখবেন যে আদালত যেন মামলা চলাকালীন তাঁর উদ্দেশে এই ধরনের কোনো প্রশ্ন বা ইঙ্গিতকে প্রশ্রয় না দেন যা কিনা পরে সহজেই তাঁর নৈতিক মূল্যবোধ সম্পর্কে একটি তদন্তে পরিণত হতে পারে।

একজন মানুষের চিন্তাভাবনার গঠন বা আদর্শ অথবা নৈতিক মূল্যবোধ অন্যের চেয়ে আলাদা, এই কারণে একজন আর একজনের প্রতি আঘাত হানবে—এই ধারণাকে কখনই প্রশ্রয় দেওয়া যায় না। ভারতীয় দণ্ডবিধির মূল সুর হল অভিযোগকারী বা পরিচালন-সাক্ষীদের (প্রসিকিউশন উইটনেস) যেন কখনই অপমান করা, ভয় দেখানো, বিরক্ত বা হয়রান করা, কেচ্ছা-কেলেঙ্কারীতে ডুবিয়ে দেওয়া, বদনাম দেওয়া, বিরক্ত করা, অথবা মামলায় যে সমস্ত অপ্রাসঙ্গিক প্রশ্নের সঙ্গে মামলার কোন সম্পর্কই নেই সেইসব প্রশ্নের উত্তর দিতে বাধ্য করা—ইত্যাদির সম্মুখীন না হতে হয়।

উদাহরণস্বরূপ নীচে এইরকম কিছু প্রশ্ন দেওয়া হল যেগুলিকে প্রশ্রয় দেওয়া উচিত নয়।

- অভিযোগকারীর কর্মদক্ষতা, যোগ্যতা অথবা কাজের ক্ষেত্রে তাঁর ভূমিকা।
- যদি অভিযোগকারিণীকে ইস্যু করা কোন নোটিশ অথবা তাঁর কাছে তলব করা কৈফিয়তের মেমো রেকর্ড হিসেবে থাকে, তাহলে ডিফেন্স বা প্রতিরোধীপক্ষ বলতে পারে যে অভিযোগকারিণীকে নোটিশ দেওয়া হয়েছিল বা কৈফিয়ত তলব করা হয়েছিল বলে তিনি বদলা/প্রতিশোধ নিচ্ছেন। কিন্তু একবার সেই ইঙ্গিত (সাজেশন) খণ্ডন করা হলে ফের যদি ইঙ্গিত করা হয় যে তিনি ঝগড়াটে, অহংকারী অথবা হতাশ একজন মহিলা, তাহলে আদালত ওই ইঙ্গিত বা সাজেশনগুলিকে ডিফেন্স পক্ষের মত বলে নাকচ করবেন।
- অভিযোগকারিণী অন্য সহকর্মীদের বিরুদ্ধেও আগে অভিযোগ দায়ের করে থাকলে নিশ্চয়ই সেগুলি রেকর্ডে থাকবে। কোন অভিযোগের তদন্তের চূড়ান্ত ফলাফলের অবর্তমানে অভিযোগটিকে মিথ্যা বলে ইঙ্গিতপূর্ণ প্রশ্ন রাখা, অথবা বলা যে অভিযোগকারিণীর স্বভাবই হল মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা—এ সবই সাধারণ মত এবং গ্রহণযোগ্য নয়।

- অভিযোগকারিণীর সম্পর্কে কেচ্ছা বা কুৎসা ভরা দোষারোপ করা অথবা তাঁর নৈতিক মূল্যবোধ সম্পর্কে প্রশ্ন তোলা, সাক্ষীর বিশ্বাসযোগ্যতা সম্পর্কেই নিন্দাসূচক প্রশ্ন করা আদৌ গ্রহণযোগ্য নয়, এটাও পরিষ্কার যে অন্য পুরুষের সঙ্গে বর্তমান অথবা অতীত সম্পর্ক কী ছিল, অতীতে তাঁর কোন যৌন সম্পর্ক ছিল কিনা—এসব প্রশ্ন তোলা অপ্রাসঙ্গিক, এবং গ্রহণযোগ্য নয়।
- মামলার মূল রেকর্ডের সঙ্গে সম্পর্কহীন/উদ্দেশ্যহীন দোষারোপ, তাও শুধুমাত্র সাক্ষীদের বিরক্তি উদ্রেক করার জন্য ও ভয় দেখাবার জন্য (যেমন—অভিযোগকারিণী কারও কাছ থেকে এই অভিযোগ আনবার জন্য টাকা নিয়েছেন, অথবা অভিযুক্তের কাছ থেকে টাকা অথবা অন্যায় সুযোগসুবিধা দাবী করবার জন্য অভিযুক্তের বিরুদ্ধে এই অভিযোগ এনেছেন)—এই সবই অপ্রাসঙ্গিক, এবং গ্রহণযোগ্য নয়।

এখানে উল্লেখ্য যে, যখন অভিযোগকারিণী বা সাক্ষীদের বিরুদ্ধে অভিযুক্ত নিজেই যুক্তিহীন কুৎসা অথবা বিদ্বেষপূর্ণ দোষারোপ করে, তখন তা আদালতের সামনে অভিযুক্তের নিজের চরিত্রই প্রকাশ করে বা তুলে ধরে, তাই সেগুলি বরং অভিযুক্তের অপরাধ পরিমাপ করতে সাহায্য করে। কারণ আগেই বলা হয়েছে যে, শেষপর্যন্ত আদালতই স্থির করেন যে কোন্ প্রশ্নগুলি মূল মামলার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত ও গ্রহণযোগ্য। তবে প্রসিকিউশনও এই ধরনের প্রশ্নে আপত্তি তুলতে পারেন। মনে রাখতে হবে যে, অভিযোগকারিণীর কাছেই যাতে ট্রায়ালটি বা বিচারটি একটি 'অগ্নিপরীক্ষা'-র সমতুল্য না হয়ে যায়, সেদিকে লক্ষ্য রাখাও আইইএ (ভারতীয় সাক্ষ্য আইন) অনুযায়ী আইনী ও নৈতিক দায়িত্ব।

ট্রায়াল চলাকালীন অভিযুক্তের আদালতে উপস্থিতি

একটি স্বচ্ছ বিচারের (ফেয়ার ট্রায়াল) কিছু মুখ্য বৈশিষ্ট্যের মধ্যে আছে এটা দেখা যাতে নিজের বিচারের (ট্রায়াল) সময় অভিযুক্ত নিজে আদালতে উপস্থিত থাকে, বিশেষ করে যখন সাক্ষ্য পেশ করা হচ্ছে, এবং যাতে সে মামলার গতিপ্রকৃতি নিজে বুঝতে পারে। যদি মামলার গতিপ্রকৃতি বা পদ্ধতি সে বুঝতে না পারে, তাহলে তাকে বুঝিয়ে দিতে হবে। যদিও ফৌজদারী কার্যবিধি অনুযায়ী সাধারণত বিচার চলাকালীন অভিযুক্তকে সাধারণভাবে আদালতে হাজির থাকতে হবে, তবে ঐ কার্যবিধির ২০৫ নং ধারা অনুযায়ী অভিযুক্ত ম্যাজিস্ট্রেটকে কিছু কিছু ক্ষেত্রবিশেষে তার ব্যক্তিগত হাজিরা মকুব করবার জন্য অনুরোধ করতে

পারে। ম্যাজিস্ট্রেট যদি কখন তার ব্যক্তিগত হাজিরা মাফ করেন, সেক্ষেত্রে অভিযুক্তের আইনজীবীর উপস্থিতিতে সাক্ষ্য নেওয়া যেতে পারে।[৩৮]

বিধির অন্য কিছু ব্যতিক্রম—

- কিছু সরকারী বিজ্ঞানী/বিশেষজ্ঞের মতামত (রিপোর্ট) আদালতের গ্রহণ করবার সময় অভিযুক্তের উপস্থিতির প্রয়োজন নেই।[৩৯]
- যদি একটি বিশেষ অপরাধের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ফেরার থাকে, অথবা যেখানে অপরাধটি সংঘটিত হয়েছে অজানা-অপরিচিত অপরাধীদের দ্বারা ও ওই অপরাধীদের ধরা পড়বার সম্যক কোন সম্ভাবনাও নেই, তখন প্রসিকিউশন যে সাক্ষীদের পেশ করতে চান, আদালত তাদের সাক্ষ্য গ্রহণ করতে পারেন এবং অপরাধী ধরা পড়লে যে চার্জ তার উপরে প্রযুক্ত হতে পারে, সেই দিকে লক্ষ্য রেখে সাক্ষীদের সাক্ষ্য গ্রহণ করা হবে। এছাড়া যখন আদালতের সাক্ষী মৃত, অথবা সাক্ষ্য দেবার অনুপযুক্ত, অথবা দেশের বাইরে, অথবা এইরকম সাক্ষী ডেকে আদালতে নিয়ে আসা অনেক ব্যয়বহুল, অথবা অনেক ক্ষতির সম্মুখীন হতে হবে, তখনও এই ব্যবস্থা নেওয়া যায়।[৪০]
- বিচারের যে-কোন পর্যায়ে, যদি আদালত নিজে সিদ্ধান্ত নেন যে, অভিযুক্তের ব্যক্তিগতভাবে আদালতে উপস্থিত থাকবার প্রয়োজন নেই, অথবা যদি অভিযুক্ত একনাগাড়ে আদালতকে বিরক্ত করে চলে তাহলে অভিযুক্তের ব্যক্তিগত হাজিরাকে মকুব করে তার আইনজীবীকে তার মুখপাত্র হিসেবে আদালতে হাজির থাকতে বলা হয়।[৪১]

মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট তাঁর একটি বিখ্যাত রায়ে (স্টেট অফ মহারাষ্ট্র বনাম প্রফুল বি দেশাই)[৪২] বিশদ ব্যাখ্যা করেছেন যে 'উপস্থিতি' বলতে যা বলা হয়েছে, কার্যবিধির ২৭৩ নং ধারায় তা বলতে 'প্রকৃতপক্ষে শারীরিকভাবে আদালতে উপস্থিতি' নয়। মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট বলেছেন, ''যতক্ষণ অভিযুক্ত এবং/অথবা তার আইনজীবী আদালতে উপস্থিত আছেন এবং সাক্ষ্য গ্রহণ করা হচ্ছে 'ভিডিও কনফারেন্সিং'-এর মাধ্যমে, সেই সাক্ষ্য রেকর্ড করা হচ্ছে আসামীর 'উপস্থিতি'-তে, এবং তাহলেই বিধির ২৭৩ নং ধারায় যা চাওয়া হয়েছে, তা সম্পূর্ণ হবে''—মহামান্য সুপ্রীম কোর্টের এই রায়ের বলে কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মামলাগুলির ক্ষেত্রে আদালত 'অভিযুক্তের প্রতি কোনরকম পক্ষপাত না করেই' ভিডিও কনফারেন্সিং-এর মাধ্যমে সাক্ষ্য গ্রহণ করতে পারে। পরে সাক্ষী বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়ায়[৪৩] (মহিলাদের উপর নির্যাতন সম্বন্ধীয় একটি কেস), মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট বলেছেন যে ভারতীয় দণ্ডবিধির ৩৫৪ এবং ৩৭৭ নং

ধারার মামলায় নির্যাতিতার সাক্ষ্যগ্রহণের সময় "একটা পর্দা অথবা এমন কোন ব্যবস্থার প্রয়োজন যেখানে নির্যাতিতা অথবা সাক্ষীরা অভিযুক্তের মুখ অথবা শরীর না দেখে।" মহামান্য উচ্চ আদালত এটাও বলেছিলেন যে, নির্যাতিতাকে প্রশ্ন করতে হলে তা বিচারকের মাধ্যমে করা যেতে পারে, এবং আদালত সেক্ষেত্রে 'ইন্ ক্যামেরা' বিচারের ব্যবস্থা করতে পারেন যাতে নির্যাতিতা মহিলাটি নিজেকে আদালতে মানসিকভাবে বিপন্ন অথবা নিগৃহীত মনে না করেন।

প্রমাণ এবং প্রমাণের মান

একটা মামলা/বিষয় তখনই প্রমাণ হয় যখন সেটিকে আদালতের সামনে পেশ করা হয় এবং আদালত তার সত্যতা সম্পর্কে নিশ্চিত হন। ফৌজদারী মামলায় প্রমাণের মান হতে হবে 'সমস্ত যুক্তিযোগ্য সন্দেহের ঊর্ধ্বে'। প্রমাণের মান কী হওয়া উচিত তা মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট বলে দিয়েছেন 'রকস বনাম ক্রীট্জ্' মামলাটিতে।[৪৪] "প্রসিকিউশন তরফের কর্তব্য হল অভিযুক্তের অপরাধের মাত্রা/মান সম্পর্কে আপনাদের (জুরিদের) সন্তুষ্ট করা। বাস্তবে এই প্রয়াস হওয়া উচিত সাধারণভাবে যে অভিযুক্তকে নির্দোষ মনে করা হচ্ছে। যতক্ষণ না তার দোষ পরিষ্কারভাবে প্রমাণিত, এবং যে দায়িত্ব দোষ প্রমাণকারী এই প্রথায় প্রসিকিউশনের ওপরেই অর্পিত, সেই দোষ প্রমাণের ক্ষেত্রে যেন সম্ভাব্য সবরকম সাবধানতা গ্রহণ করা হয়। বাস্তব হল যে, অভিযুক্তের পক্ষে যদি ক্ষীণ সম্ভাবনাও থেকে থাকে, তাহলে সেটুকুই কেসটিকে 'সমস্ত যুক্তিযোগ্য সন্দেহের ঊর্ধ্বে' (বিয়ন্ড রিজনেব্‌ল ডাউট) স্থাপন করার পক্ষে যথেষ্ট।"

'সমস্ত যুক্তিযোগ্য সন্দেহের ঊর্ধ্বে (প্রুফ বিয়ন্ড রিজনেব্‌ল ডাউট)' কথাটির অর্থ এই নয় যে, বর্তমান মামলাটির সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত সমস্ত কিছু, অথবা সমস্ত খুঁটিনাটি বিষয়, যা মামলার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত হতে পারে, সবকিছুই আদালতের সামনে পেশ করতে হবে। আদালত কিছু কিছু বিষয়ের অনুপস্থিতি আন্দাজ করে নিতে পারেন 'হারিয়ে যাওয়া সূত্র' হিসেবে, যদি সেগুলির উপস্থিতি অন্যান্য বিষয়গুলির উপস্থিত থাকার মতোই স্বাভাবিক মনে হয়।[৪৫]

যে যে বিষয়গুলি সম্পর্কে অভিযুক্তের বিশেষ জ্ঞান থাকা সম্ভব, সেই সেই ক্ষেত্রগুলিতে ভারতীয় সাক্ষ্য আইনের ১০৬ নং ধারা অনুযায়ী 'প্রমাণ করবার দায়িত্ব (বার্ডেন অফ্ প্রুফ)' অভিযুক্তের উপরেই বর্তায়।

উদাহরণ

একজন ঊর্ধ্বতন কর্মচারী কোন যুক্তিগ্রাহ্য কারণ ছাড়াই কোন মহিলার

কাছ থেকে কৈফিয়ত তলব করলেন। তারপর ওই উর্ধ্বতন কর্মচারী মহিলাটিকে হয় বললেন বেশী রাত অবধি অফিসে থাকতে, অথবা জোর করে তাঁর নিজের ঘরে থাকতে বাধ্য করলেন, বা তাঁকে তাঁর নিজের বাড়ী অবধি যাবার পথে সঙ্গ দিতে, অথবা কোন ব্যবসায়িক মিটিংয়ে যেতে বাধ্য করলেন।

হয়ত সেদিন কোন ব্যবসায়িক মিটিং ছিল না, তা-ও হতে পারে। ওই মহিলা তাঁর একটি হুকুমও তামিল করতে রাজী না হওয়ায়, ওই উর্ধ্বতন কর্মচারীটি সবার সামনে ওই মহিলাটির সম্পর্কে মন্তব্য করলেন যে তিনি 'অপদার্থ'। এক্ষেত্রে ওই ঘটনাটি সম্পর্কে বিশদ ব্যাখ্যা করার দায়িত্ব বর্তায় ওই উর্ধ্বতন কর্মচারীটির উপর। যদি তিনি বিশদভাবে ব্যাখ্যা করতে না পারেন তাহলে অভিযুক্ত উর্ধ্বতন কর্মচারীটির বিরুদ্ধে আদালত মত গঠন করতে পারেন।

যদি এমন হয় যে ঘটনাটি আদৌ ঘটেছে কিনা, সে সম্পর্কে সহমত পোষণকারী কোন সাক্ষ্য পাওয়া গেল না, সেক্ষেত্রেও আদালত পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্যপ্রমাণাদির (সারকামস্ট্যানশিয়াল সাক্ষ্যপ্রমাণ) উপর ভিত্তি করে ধরে নেবেন যে অপরাধটি সংঘটিত হয়েছে।

উদাহরণ

একজন মহিলা কর্মচারী এবং তাঁব উর্ধ্বতন অফিসার একসঙ্গে একটি গাড়ীতে চড়ে একটি মিটিং-এ যাচ্ছিলেন। ওই উর্ধ্বতন ব্যক্তি তাঁর গাড়ীর ড্রাইভারকে চলে যেতে বলে গাড়ীটি নিজেই চালাতে শুরু করেন। তার পরের ঘটনা সম্পর্কে এই সাক্ষ্য পাওয়া যাচ্ছে যে, মহিলাটি মিটিং-এ হাজির হননি, কিন্তু গাড়ী থেকে তিনি নেমে যান ও অফিসে ফিরে আসেন অটো রিক্সায় অথবা ট্যাক্সিতে চড়ে। এতই বিরক্তিপূর্ণ মনোভাব নিয়ে তিনি অফিসে ফিরে আসেন এবং এত বিরক্তি তাঁর চোখে-মুখে ফুটে উঠছিল যে অফিসের দারোয়ানও তা লক্ষ্য করে। তারপর সোজা তিনি তাঁব বন্ধুর ক্যাবিনে ঢুকে যান, সেখানে তিনি কাঁদতে শুরু করেন, যা যা তাঁর সঙ্গে হয়েছে, এমনকী আগেও তিনি উর্ধ্বতন অফিসারটির কাছে কীভাবে অপদস্থ হযেছেন, সে সবই বন্ধুটির কাছে তিনি বর্ণনা করেন। আলোচ্য কেসটির 'হারিযে যাওয়া সূত্র (মিসিং লিঙ্ক)' খুঁজতে পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্যসাবুদই যথেষ্ট।

জাজ্‌মেন্ট বা রায়

প্রসিকিউশন তার সাক্ষ্যদান পর্ব শেষ করবার পর বাদী-বিবাদী বা প্রসিকিউশন-ডিফেন্স উভয়পক্ষ তাদের নিজস্ব মামলা সম্পর্কে আইনী যুক্তিজাল বিস্তার করে ও পরস্পর তর্কবিতর্কে প্রবৃত্ত হয়। তর্কবিতর্ক (আরগুমেন্টস) শুনবার পরে বিচারক মহাশয় মামলাটি সম্পর্কে তাঁর রায় ঘোষণা করতে পারেন। কার্যবিধির ৩৫৪ নং ধারায় বিচারক মহাশয়ের রায়দান করতে গেলে কী কী বিষয় প্রয়োজন তার একটা বর্ণনা দেওয়া আছে।

এই ধারায় পরিষ্কার বলে দেওয়া আছে যে কী কী বিষয়ের উপর নির্ভর করে রায়দান করতে হবে এবং বিচারকের ওইরকম রায়দান করবার যথাযোগ্য ও যুক্তিযোগ্য কারণ কী কী। দণ্ডাদেশও (সেন্টেন্স) রায়দানেরই একটা অঙ্গ। যাই হোক, অভিযুক্তকে দণ্ডাদেশ দেবার আগে, ওই দণ্ডদান সম্পর্কে অভিযুক্তের কিছু বলার আছে কিনা তা অভিযুক্তকে জিজ্ঞেস করতে হবে অর্থাৎ, অভিযুক্তের বক্তব্য কিছু থাকলে তা শুনতে হবে।[৪৬]

ক্ষতিপূরণ (কম্‌পেনসেশন্‌)

প্রোবেশন অফেন্ডারস অ্যাক্ট, ১৯৫৮-এর ৪ নং ধারা অনুযায়ী যদি অভিযুক্তকে নৈতিক পরীক্ষা ও সতর্কীকরণ-এর (প্রোবেশন অর উইথ অ্যাডমনিশন) পর ছেড়ে দেওয়া হয়, তাহলে আদালত সেক্ষেত্রে তাকে নির্যাতিতার ক্ষতিপূরণ ও 'কস্ট' দিতে বলতে পারে। একইভাবে, কার্যবিধির ২৫০ নং ধারা (যেখানে যুক্তিযুক্ত কারণ ছাড়া দোষারোপ বা অভিযোগ আনার জন্য অভিযোগকারিণীকেই অভিযুক্তকে ক্ষতিপূরণ দেবার কথা বলা হয়েছে), ৩৫৭ নং ধারা (আদালত জরিমানার দণ্ডাদেশ ছাড়াও অভিযুক্তের উপরে নির্যাতিতাকে ক্ষতিপূরণ ও মোট খরচ দেবার আদেশ দিতে পারেন), ৩৫৮ নং ধারা (যেখানে বিনা কারণে কাউকে গ্রেপ্তার করবার জন্য অভিযোগকারী/অভিযোগকারিণীকেই ১০০ টাকা পর্যন্ত ক্ষতিপূরণ দেবার আদেশ আদালত দিতে পারেন), ৩৫৯ নং ধারা (যেখানে পুলিশ-অ-ধর্তব্য কেসের ক্ষেত্রে অভিযুক্তকে 'কস্ট' দেবার আদেশ দিতে পারেন)—এইসমস্ত ধারাগুলিতে বিভিন্ন ক্ষেত্রে কখন কাকে ক্ষতিপূরণ দেওয়া হবে, সে কথা বলা আছে।

বিধির ৩৫৭ নং ধারা অনুযায়ী আদালত যদি দণ্ডাদেশ দেন যে জরিমানার অংশ বা পুরো অর্থই জরিমানা হিসেবে দিতে হবে, তাহলে ওই জরিমানার অর্থ,

অপরাধের ঘটনাটি ঘটার জন্য যেসব ব্যক্তি ক্ষতিগ্রস্ত ও আহত হয়েছেন, তাঁরা পাবেন। তবে মনে রাখতে হবে, জরিমানার ওই অর্থ পেতে হলে ক্ষতিগ্রস্ত বা জরিমানার অর্থ প্রাপকদের দেওয়ানী আদালতের দ্বারস্থ হতে হবে।

যেটা উল্লেখ্য সেটা হল এইরকম, প্রসিকিউশন কিন্তু ক্ষতিপূরণের আদেশের জন্য আবশ্যিক। সুতরাং যেখানে প্রসিকিউশন নেই সেখানে কোন ক্ষতিপূরণ পাবার সম্ভাবনা থাকে না।

দণ্ডাদেশ ঘোষণা

কীভাবে দণ্ডাদেশ ঘোষণা করতে হবে, সে সম্পর্কে মহামান্য বিচারপতি ভগবতী 'শান্তা সিং বনাম পাঞ্জাব প্রদেশ'[৪৭] মামলাটিতে তাঁর যুগান্তকারী রায়দান করতে গিয়ে বিশদভাবে বর্ণনা করেছেন। মাননীয় বিচারপতি ভগবতী দণ্ডাদেশ দান করতে গিযে কী কী বিষয়ের উপর নির্ভর করতে হবে তা বর্ণনা করেছেন—

- অভিযুক্তের যদি পূর্ববর্তী কোন ফৌজদারী মামলায় অভিযুক্ত হবার ইতিহাস থাকে;
- অপরাধীর বয়স;
- চাকুরী ক্ষেত্রে অপরাধীর পূর্ব রেকর্ড;
- অপরাধীর শিক্ষাগত যোগ্যতা;
- অপরাধীর ব্যক্তিগত জীবন, চারিত্রিক গাম্ভীর্য এবং সামাজিক স্থিতিশীলতা;
- অপবাধীর বর্তমান মানসিক অবস্থা;
- অপরাধীর জীবনে পুনঃপ্রতিষ্ঠিত হবার সম্ভাবনা কতটুকু;
- সমাজে অপরাধীর স্বাভাবিক জীবনে ফিরে আসার সম্ভাবনা কতটুকু;
- অপরাধীর চিকিৎসা ও প্রশিক্ষণে উপকৃত হবার সম্ভাবনা;
- দণ্ড যেন এমন হয় যাতে অপরাধীর/অপরাধীদের কাছে তা প্রতিরোধক (ডেটারেন্ট) হিসেবে কাজ করে এবং বিশেষ করে সমাজের চাহিদার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে বিশেষ কোন অপরাধের ক্ষেত্রে সেই দণ্ডাদেশ যেন অপরাধের প্রতিরোধক হিসেবে কাজ করে।

১৯৯৪ সালে মহামান্য সুপ্রীম কোর্টের তিনজন বিচারপতির একটি বেঞ্চ দণ্ডাদেশ দানের ক্ষেত্রে প্রধান তিনটি বিচার্য বিষয় বর্ণনা করেছেন—এগুলি হল (১) অপরাধের নৃশংসতা, (২) ক্রিমিনালদের চরিত্র ও ব্যবহার, এবং (৩) নির্যাতিতা কতখানি অসহায় পরিস্থিতিতে ওইসময়ে ছিলেন।

আদালত লক্ষ্য করেছেন যে—

'ন্যায়' সবসময়ই আদালতের কাছে প্রার্থনা করে যে অপরাধীদের অপরাধে অতিষ্ঠ হয়ে সমাজের কান্নায় যেন আদালত সাড়া দেন। 'ন্যায়' সবসময়ই এই প্রার্থনা করে যে অপরাধের প্রতি সমাজের ঘৃণারই প্রতিফলন যেন দণ্ডাদেশের মধ্য দিয়ে ফুটে ওঠে।[৪৮]

কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের মামলাগুলির ক্ষেত্রে মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট যে তৃতীয় বিষয়টির উল্লেখ করেছেন, সেটি বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ। প্রায় সময়েই যেখানে কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের কোন ঘটনা ঘটে, সেখানে বোঝা যায় যে, উভয়পক্ষের মধ্যে ক্ষমতার অসম সম্পর্ক ছিল, অথবা পরস্পরের মধ্যে যে বিশ্বাসের সম্পর্ক ছিল সেটারই অপব্যবহার করা হয়েছে। অপরাধীর জন্য সঠিক সাজা নির্ধারণ করতে এই বিষয়গুলি বিবেচনা করা উচিত।

আপীল

অভিযোগকারিণী যদি রায়ে সন্তুষ্ট না হন তাহলে তার বিরুদ্ধে আপীল করা যেতে পারে যদি তা ফৌজদারী আইনবিধি সম্পর্কিত হয়।

যে আদালত ওই রায় বা দণ্ডাদেশ দান করলেন, আপীলের আবেদন তার চাইতে উচ্চ আদালতে দাখিল করতে হবে। ওই আপীলের সঙ্গে যে রায়ের বিরুদ্ধে উচ্চ আদালতে আপীল করা হচ্ছে, সেই রায়ের একটি কপি দিতে হবে, এবং কেন তিনি আপীল দাখিল করছেন তারও কারণ দিতে হবে। কারণগুলির মধ্যে বলা যেতে পারে ওই রায়টিতে কিছু আইনী দৌর্বল্য রয়েছে, বা কিছু ভুলভ্রান্তি রয়েছে, অথবা একথাও বলা যেতে পারে যে সাক্ষীসাবুদ যথাযথভাবে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা হয়নি।

রিভিশন (পুনর্বিবেচনা)

যেসব ক্ষেত্রে বিধি অনুযায়ী ওই রায়ের বিরুদ্ধে আপীল করা যায় না, সেইসব ক্ষেত্রে অভিযোগকারিণী উচ্চ আদালতে, যেমন সেশন জজের আদালতে, অথবা মহামান্য হাইকোর্টে 'রিভিশন' মামলা দায়ের করতে পারেন।[৪৯] আপীল মামলা ও রিভিশন মামলার ক্ষেত্রে পার্থক্য হল, একজন তাঁর নিজস্ব অধিকার বলে আপীল মামলা দায়ের করতে পারেন, কিন্তু রিভিশনের ক্ষেত্রে আদালতের নিজস্ব ক্ষমতা আছে একটি রিভিশন মামলা শুনবার আবেদন মঞ্জুর অথবা নাকচ করার।

রিভিশনের ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারেন নিম্নলিখিত ক্ষেত্রগুলিতে:

- নিম্ন আদালতের সিদ্ধান্ত সম্পূর্ণ ভ্রান্ত (মার্জনাহীন রূপে ভ্রান্ত);
- আইনের শর্তগুলি একেবারেই মান্য করা হয়নি;
- সাক্ষ্যের উপরে ভিত্তি করে সত্যের অনুসন্ধান করা হয়নি;
- সাক্ষ্যের উপকরণগুলি (মেটিরিয়াল এভিডেন্স) নিম্ন আদালত অবহেলা করেছেন; অথবা
- যে পদ্ধতিতে বিচার চলেছে, সেই পদ্ধতিতেই অন্য ভুলভ্রান্তি বা আইন না মেনে কাজ করা হয়েছে।

এক আদালত থেকে অন্য আদালতে কেস বদলি (স্থানান্তর)

একজন অভিযোগকারিণী তাঁর কেসটি কোন জায়গার একটি আদালত থেকে অন্য আদালতে বদলি করতে চাইতে পারেন। অপরাধী যে জায়গায় বাস করে সেই জায়গার আদালতে বিচার হলে অভিযোগকারিণী সেই আদালতে যেতে শারীরিক নিগ্রহের ভয় পেতে পারেন, অথবা তিনি এমনও ভাবতে পারেন যে অভিযুক্ত ম্যাজিস্ট্রেটকে অন্য কোনভাবে প্রভাবিত করেছে কিনা। তিনি মনে করতে পারেন যে ওই কোর্টে মামলার বিচার চললে একটি স্বচ্ছ ও নিরপেক্ষ বিচার হওয়া সম্ভব নয়। এইরকম পরিস্থিতিতে অভিযোগকারিণী ফৌজদারী কার্যবিধির ৪০৬ থেকে ৪১২ নং ধারা অনুযায়ী এক কোর্ট থেকে অন্য কোর্টে মামলার বিচারের বদলি চাইতে পারেন।

মামলা এক কোর্ট থেকে অন্য কোর্টে বদলি করবার ক্ষমতা মাননীয় সেশন কোর্ট, মহামান্য হাইকোর্ট ও সুপ্রীম কোর্টের রয়েছে।

মহামান্য সুপ্রীম কোর্টের মাধ্যমে বিচারের বদলি বা স্থানান্তরকরণ

মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট একটি মামলা একটি হাইকোর্ট থেকে অন্য একটি হাইকোর্টে বদলি করতে পারেন, অথবা একটি রাজ্যের নিম্ন আদালত থেকে অন্য একটি রাজ্যের নিম্ন আদালতে স্থানান্তর করতে পারেন। যে-কোন ইচ্ছুক পক্ষই মহামান্য সুপ্রীম কোর্টে স্থানান্তর বা বদলি চেয়ে আবেদন করতে পারেন (ন্যায় বিচারের জন্য), মহামান্য সুপ্রীম কোর্ট একটি কেসকে অন্য কোন আদালতে প্রয়োজনীয় মনে হলে বদলি করতে পারেন।

সেশন কোর্ট বা হাইকোর্টের মাধ্যমে বিচারের স্থানান্তরকরণ বা বদলি

মহামান্য হাইকোর্ট নিজস্ব এলাকার মধ্যে একটি কেস বিচারের জন্য একটি অধস্তন আদালত থেকে অন্য একটি অধস্তন আদালতে স্থানান্তর করতে পারেন যদি তাঁকে দেখানো যায়:

- বর্তমানে যে আদালতে মামলাটি রয়েছে সেই আদালতে একটি স্বচ্ছ ও নিরপেক্ষ বিচার সম্ভব নয়; অথবা
- এমন একটি আইনী প্রশ্ন উঠেছে যেটির সমাধান করা কঠিন; অথবা
- অভিযোগকারিণী ও তাঁর সাক্ষীদের সুবিধার জন্য এই স্থানান্তর জরুরি;
- ন্যায়প্রতিষ্ঠার জন্য এই স্থানান্তরকরণ বা বদলি প্রয়োজন।

স্থানান্তরকরণের একটি আবেদনে আদালত মামলার গভীরে প্রবেশ না করে শুধু দেখেন যে স্থানান্তরকরণ বা বদলি ন্যায়সঙ্গত হবে কিনা।

উল্লেখপঞ্জী

জামিনযোগ্য অপরাধ মানে সেই ধরনের অপরাধ যা ফৌজদারী কার্যবিধিতে প্রথম 'শিডিউলে' অন্তর্ভুক্ত আছে। অন্য সবরকম অপরাধই জামিন-অযোগ্য।

আর. ভি কেলকার, *ক্রিমিনাল প্রসিডিওর*, চতুর্থ সংস্করণ, পৃ ১২৫।

ফৌজদারী কার্যবিধির ১০৭, ১০৯, ১১১-১১৬ নং ধারা।

দিল্লীতে প্রায় সব জেলাতেই অন্ততপক্ষে একটা করে 'নারী নির্যাতন বিরোধী' সেল খোলা হয়েছে, দিল্লী পুলিশ মহিলাদের জন্য একটি বিশেষ টেলিফোন হেল্পলাইন খুলেছে (টেলিফোন নং ১০৮১), প্রয়োজনে পুলিশ কন্ট্রোল রুমের টেলিফোন নং ১০০ ডায়াল করা যেতে পারে। আমাদের দেশের অন্যান্য অনেক রাজ্য তথা জেলা এখনও এই সুবিধা চালু করে উঠতে পারেনি। যাই হোক, বেশ কিছু রাজ্য এই ধরনের মহিলাদের দ্বারা চালিত থানা তৈরী করার প্রচেষ্টা নিয়েছে। আবার কোথাও হেল্পলাইনও চালু হয়েছে।

যদি ঘটনাটি জানার পর নিয়োগকর্তা (এমপ্লয়ার) নিজেই কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের কোন অভিযোগ দায়ের করেন, তাহলে ওই অভিযোগটিতে (এফআইআর) বলতে হবে যে নির্যাতিতা কর্মীটি ঘটনাটি ঘটার পরই নিয়োগকর্তাকে ঘটনাটি সম্পর্কে জানিয়ে ছিলেন কিনা, এবং ঘটনার তারিখ ও সময়ও উল্লেখ করতে হবে। যদি অভিযোগ দায়ের করতে অস্বাভাবিক দেরী হয়ে যায়, যদি অভিযুক্তদের পরিচয়ও জানা না থাকে, অথবা যদি অভিযুক্তদের বা ঘটনা সম্পর্কে কোন

উল্লেখযোগ্য তথ্য বাদ দিয়ে থাকে, সেক্ষেত্রে প্রসিকিউশন কেসটি ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে। সুতরাং, ঘটনাটি ঘটার পরই নিয়োগকর্তাকে ঘটনাটি সম্পর্কে জানাতে হবে। এবং যদি নিয়োগকর্তা ওই সংক্রান্ত ফৌজদারী পদক্ষেপ নিতে ব্যর্থ হন, তাহলে ঘটনাটি তৎক্ষণাৎ পুলিশকে রিপোর্ট করতে হবে। দেখতে হবে, অফিস 'ডোমেস্টিক এনকোয়ারি' বা নিজস্ব তদন্ত চালাতে গিয়ে ঘটনাটি সম্পর্কে থানায় জানাতে না দেরী করে বসে।

[৬] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৪ নং ধারা।

[৭] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৫৫ নং ধারা।

[৮] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৭৩ নং ধারা।

[৯] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৭৩(৮) নং ধারা।

[১০] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৯০ নং ধারা।

[১১] ফৌজদারী কার্যবিধির ২০০ নং ধারা।

[১২] ফৌজদারী কার্যবিধির ২০২ নং ধারা।

[১৩] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৬১ নং ধারা।

[১৪] ফৌজদারী কার্যবিধির ১৬২ নং ধারা।

[১৫] ওঙ্কার নামদেব যাদব বনাম সেকেন্ড অ্যাডিশনাল সেশনস্ জজ (১৯৯৬) ৭ এসসিসি ৪৯৮।

[১৬] তবে ছোটখাট 'বাদ' অবশ্য যুক্তি খণ্ডনেব ক্ষেত্রে ততটা প্রভাব ফেলে না।

[১৭] পরমজিৎ কৌর বনাম স্টেট অফ পাঞ্জাব (১৯৯৬) ৭ এসসিসি ৪৮২।

[১৮] ফৌজদারী কার্যবিধির ৩২০ নং ধারা।

[১৯] ফৌজদারী কার্যবিধির ৪৮২ নং ধারা।

[২০] ফৌজদারী কার্যবিধির ২০৪ নং ধারা।

[২১] ফৌজদারী কার্যবিধির ৪৩৬ নং ধারা।

[২২] ফৌজদাবী কার্যবিধিব ৪৩৭, ৪৩৯ নং ধারা।

[২৩] অনিল কুমার সমর্থ বনাম স্টেট অফ উড়িষ্যা—২০০২ ক্রিমিনাল ল'-জার্নাল ১১৯৪ (উড়িষ্যা)।

[২৪] ফৌজদারী কার্যবিধির ৪৩৮ নং ধারা।

[২৫] ল' কমিশনেব ৪১তম রিপোর্ট, পৃ ৩২১, অনুচ্ছেদ ৩৯.৯।

[২৬] ফৌজদাবী কার্যবিধির ১০৭-১১৭ নং ধারা।

[২৭] ফৌজদারী কার্যবিধিব ১৫১ নং ধারা।

[২৮] কাশ্মীরা সিং বনাম দুমান সিং (১৯৯৬) ৪ এসসিসি ৬৯৩।

[২৯] ভগীরথ সিং জাডেজা বনাম স্টেট অফ গুজরাট, এআইআর ১৯৮৪ এসসি ৩৭২।

[৩০] প্রতিটি হাইকোর্টে রাজ্য সরকার তথা কেন্দ্র সরকার একজন পাবলিক প্রসিকিউটর (পিপি) ও একজন বা একাধিক অ্যাডিশনাল পাবলিক প্রসিকিউটর (এপিপি) নিযুক্ত করতে পারেন অভিযুক্তপক্ষের হয়ে কেস পরিচালনা, আপীল মামলা অথবা রাজ্য বা কেন্দ্র সরকারের হয়ে কেসগুলি পরিচালনা করার জন্য। রাজ্য সরকার জেলার সেশন জজের সঙ্গে আলোচনাসাপেক্ষে প্রতিটি জেলার জন্য এপিপিদের নির্বাচন করতে পারেন। কেন্দ্র সরকারও বিশেষ প্রয়োজনে কোন মামলার পরিচালনার

জন্য স্পেশাল পাবলিক প্রসিকিউটর নিযুক্ত করতে পারেন। ম্যাজিস্ট্রেট আদালতগুলিতে অ্যাসিস্ট্যান্ট পাবলিক প্রসিকিউটর (এএসপিপি) গণ মামলা পরিচালনা করতে পারেন।

[৩১] রাম রঞ্জন রায় বনাম এম্পারার, আইএলআর ৪২ ক্যাল ৪২২।

[৩২] ধারা ১৪৮, আইইএ ১৮৭২।

[৩৩] ধারা ৫, ১৩৬, আইইএ ১৮৭২।

[৩৪] আইইএ ১৫৫ নং ধারা।

[৩৫] আইইএ ১৪৮(২) নং ধারা।

[৩৬] আইইএ ১৪৯ নং ধারা।

[৩৭] আইইএ ১৫১ নং ধারা।

[৩৮] ফৌজদারী কার্যবিধির ২৭৩ নং ধারা।

[৩৯] ফৌজদারী কার্যবিধির ২৯৩ নং ধারা।

[৪০] ফৌজদারী কার্যবিধির ২৯৯ নং ধারা।

[৪১] ফৌজদারী কার্যবিধির ৩১৭ নং ধারা।

[৪২] ২০০৩ সিআরএলজে ২০৩৩ (এসসি)।

[৪৩] ১৯৯৭ [এসএলপি (সিআরএল) নং ১৬৭২-১৬৭৩/২০০০]-এর ৩৩ নং রিট পিটিশন (সিআরএল), ২৬/৫/০৪-এ রায়দান।

[৪৪] সান্তা সিং বনাম পাঞ্জাব প্রদেশ, (১৯৭৬) ৪ এসসিসি ১৯০।

[৪৫] আইইএ ১১৪ নং ধারা।

[৪৬] ফৌজদারী কার্যবিধির ২৩৫(২), ২৪৮(২), ২৫৫(২) নং ধারাগুলি।

[৪৭] সান্তা সিং বনাম পাঞ্জাব প্রদেশ, (১৯৭৬) ৪ এসসিসি ১৯০।

[৪৮] ধনঞ্জয় সিং বনাম পশ্চিমবঙ্গ (১৯৯৪) ২ এসসিসি ২২০।

[৪৯] ফৌজদারী কার্যবিধির ৩৯৭-৪০২ নং ধারা।

পাঁচ

যৌন নিপীড়ন: শ্রম আইন ও পরিষেবা আইনের অধীনে নালিশ, অনুসন্ধান ও প্রতিকার

যখন মাননীয় সুপ্রীম কোর্ট বিশাখা বনাম স্টেট অফ রাজস্থানের রায় দিলেন, তখন কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন সম্বন্ধে কোন আলাদা নিয়ম বা নীতি ছিল না। তাই সর্বোচ্চ আদালত কিছু সাধারণ নিয়মনীতি নির্ধারণ করেন যা ততদিন পালিত হবে যতদিন না নির্দিষ্ট নিয়ম প্রবর্তন করা হয় এবং নির্দেশ দেন যে সকল নিয়োগকারী যেন কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নকে অসদাচরণের একটি রূপ হিসেবে মোকাবিলা করতে আলাদা নীতি নির্ধারণ করেন। সেইহেতু বর্তমান আইনী ব্যবস্থা কী, এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে কী অধিকার আছে সকলের জানা দরকার।

অসদাচরণ (মিস্‌কন্ডাক্ট) কী?

প্রতিটি নিয়োগকারী, তা কেন্দ্র বা রাজ্য সরকার যারই হোক, একটি স্থানীয় বা বেসরকারী সংস্থা যাই হোক, সাধারণত কিছু মূল আচরণ নির্দিষ্ট করেন, যা তাঁদের কর্মচারীদের কাছ থেকে আশা করা হয়। নিয়ম-নীতির মাধ্যমে আচার-আচরণের মাপদণ্ড নির্ধারণ করা হয়। যেমন, কেন্দ্রীয় সরকারী কর্মচারীগণ শাসিত হন Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964 দ্বারা। সেইরূপ রাজ্য সরকারেরও তাদের কর্মচারীদের জন্য নিজস্ব আচরণবিধি আছে। স্থানীয় সংস্থাগুলি, যেমন পঞ্চায়েত, মিউনিসিপ্যালিটি, কর্পোরেশন প্রত্যেকের আচরণবিধি থাকতে পারে। এটা খুবই স্বাভাবিক যে, কেন্দ্রীয় এবং রাজ্য সরকারী সংস্থাগুলি নিজস্ব সরকারের আচরণবিধিই নিজেদের কর্মচারীদের উপর বলবৎ করবে। জীবন বীমা নিগম, বিদ্যুৎ সংস্থা এবং এই ধরনের অন্য সংস্থাগুলির অসদাচরণের একটি তালিকা আছে এবং প্রতিটির জন্য আছে শাস্তি। শিল্প সংস্থাগুলিরও

সাধারণত আলাদা নিয়মাবলী আছে যেগুলি তাদের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

যদি কোন একটি নির্দিষ্ট কারখানা বা শিল্প-বাণিজ্য সংস্থার স্থায়ী নিয়মাবলী না থাকে তাহলে শিল্পসংস্থার স্থায়ী নিয়মাবলীর প্রতিরূপ সেক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে। এই সকল আচরণবিধির কোনরূপ অবমাননা বা লঙ্ঘন 'অসদাচরণ' বলে পরিগণিত হবে।

'অসদাচরণ'কে সাধারণভাবে তিনভাগে বিভক্ত করা যায়

> ব্যক্তির কর্তব্য বা কার্য সম্বন্ধে আচরণ, যেমন অপালন, অসাবধানতা, কর্তব্যে অবহেলা, ক্ষমতার অপব্যবহার ইত্যাদি।

একজন কর্মচারীকে এমন দুরাচারের (Misconduct) জন্য কি শাস্তি দেওয়া যায় যেটি আচরণবিধির (Conduct Rules) অন্তর্ভুক্ত নয়?

কোন কর্মচারীকে সেই দুরাচারের জন্য শাস্তি দেওয়া যায় না যেটি তার সংস্থার আচার-আচরণবিধিতে লিপিবদ্ধ নয়।[১] অনেক কর্মসংস্থায় আচরণবিধি অত্যন্ত প্রশস্তভাবে লিখিত এবং প্রায় যে-কোন খারাপ আচরণকেই অসদাচরণ বলা যায়। দৃষ্টান্তরূপে সরকারী কর্মচারীদের সমস্ত বিধি কোন সরকারী কর্মচারীকে এমন কোন আচরণ করতে নিষেধ করে যা 'একটি সরকারী কর্মচারীর পক্ষে অনুচিত বা অনুপযুক্ত', বা এমন সকল কাজ 'যা নিয়মানুবর্তিতার বিরুদ্ধে'।[২] সরকারী এবং বেসরকারী ক্ষেত্রে এমন সমরূপ বিধি আছে অন্যান্য ধরনের কর্মচারীদের জন্যও।

যৌন নিপীড়ন কি অসদাচরণ?

হ্যাঁ, কর্মস্থানে যৌন নিপীড়ন (SHW—Sexual Harassment at Workplace) একটি অসদাচরণ (ব্যভিচার)। ভারতে SHW-কে শাসন করার জন্য কোন আলাদা আইন নেই। ১৯৯৭ সাল পর্যন্ত আচরণবিধি, নিয়ম, নীতি ইত্যাদিতে যৌন নির্যাতনকে অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করা হয়নি, যদিও SHW-কে সরকারী কর্মচারীর পক্ষে অনুচিত কার্য বলে দেখানো হতো অথবা 'এমন একটা কাজ যা শৃঙ্খলাবিরোধী'— এই চোখে দেখা হতো।

আইনের এই ফাঁকটি লক্ষ্য করে ভারতের সর্বোচ্চ ন্যায়ালয় 'বিশাখা'তে কোন্ কোন্ আচরণ যৌন হেনস্থা বলে বিবেচিত হতে পারে এবং সেই অভিযোগ কীভাবে মোকাবিলা করা যাবে এ বিষয়ে কিছু নির্দেশনামা তৈরী করলেন।

ন্যায়ালয় এটাও বলে দিলেন যে নিয়োগকারীরা যেন তাঁদের নিয়মাবলী, বিধান এবং স্থায়ী নির্দেশগুলিতে যৌন হেনস্থাকে অসদাচরণ বলে চিহ্নিত করবার ব্যবস্থা নেন। শিল্পক্ষেত্রে যে জায়গায় স্থায়ী নির্দেশের ব্যবস্থা নেই, এবং অসংগঠিত ক্ষেত্রে, যেখানে মালিকপক্ষ আচরণবিধি তৈরী করতে পারে না, সেখানেও এই নির্দেশিকা কার্যকরী করতে বলা হল।[৩] যৌন হেনস্থার অন্তর্ভুক্তির জন্য আচরণবিধিও পরে সংশোধিত করা হল।

যৌন নিপীড়ন কী ধরনেব অসদাচরণ?

'SHW'—উপরিউক্ত সব ক-টি বিভাগের মধ্যেই পরিগণিত হতে পারে এবং সেইহেতু এটিকে গুরুতর অসদাচবণ রূপে দেখা উচিত। উপরন্তু শিল্প আইনের অধীনে এবং Industrial Disputes Act, 1947-এর সংজ্ঞা অনুযায়ী 'SHW' সহকর্মী বা নিয়োগকারী দ্বারা কৃত একটি 'unfair labour practice'।

যদি আমার নিয়োগকারী যৌন নিপীড়নের সঙ্গে মোকাবিলা করতে বিধি বা নিয়ম সংশোধন না করেন সেক্ষেত্রে আমি কী করতে পারি?

নিরপেক্ষভাবে নিয়োগকারী তাঁদের নিজস্ব বিধি বা নিয়ম সংশোধন করুন আর না করুন, সর্বোচ্চ আদালতের বিশাখা রায়-এর পরিপ্রেক্ষিতে যৌন নিপীড়ন একটি অসদাচরণ বা Misconduct, তবুও ব্যক্তিগতভাবে কর্মচারীগণ, শ্রমিক বা কর্মচারীদের সংগঠনগুলি Mandamus Writ দাখিল করে উচ্চ আদালতের কাছ থেকে নিয়োগকারীর প্রতি আইন প্রণয়ন বা সংশোধনের নির্দেশ চাইতে পারেন যাতে বর্তমান আচরণবিধির সংশোধন করা যায়।

কোন কার্যগুলি যৌন নিপীড়ন হিসেবে গণ্য?

যৌন নিপীডনের যে সংজ্ঞা আমাদের দেশের সর্বোচ্চ আদালত 'বিশাখা' রায়-এ দিযেছেন, সেই সংজ্ঞাকেই কেন্দ্র এবং রাজ্য সরকার এবং অন্য সংস্থাগুলি নিজস্ব আচরণবিধি এবং নিয়মাবলীতে সম্মিলিত করেছেন।

এই সংজ্ঞা কি যৌন নিপীড়নকে একটি নতুন অসদাচরণ রূপে চিহ্নিত করে?

যেমন আগেও উল্লেখ করা হয়েছে যে যৌন নিপীড়ন নির্দিষ্টরূপে এমন একটি আচরণ বা ব্যবহার, যা কর্মচারীদের পক্ষে অনুচিত বা অনুপযুক্ত এবং সেইহেতু

সর্বদাই অসদাচরণ। এই আচরণ সাধারণত বন্ধ দরজার আড়ালে বা লোকচক্ষুর অন্তরালে ঘটানো হয়। ফলে নির্যাতিতা হয়তো সাক্ষ্যপ্রমাণ বা প্রত্যক্ষদর্শীদের দিয়ে নিজের সঙ্গে ঘটে যাওয়া ঘটনার বিবরণ সত্য বলে প্রমাণ করতে অসমর্থ হবেন। এটা সব ধরনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেই সত্যি, তা তাঁরা অর্থনৈতিক সামাজিক এবং শিক্ষাগতভাবে অনগ্রসর পিছিয়ে পড়া শ্রেণীরই হোন (যেমন চা বাগানের কর্মচারীরা, সিনেমা জগতের কর্মচারীরা এবং অন্যান্য অসংগঠিত অঞ্চলের কর্মচারিবৃন্দ), বা অগ্রসর ও উচ্চ আয়ের জগতের, অথবা গ্ল্যামারাস বা ঝকঝকে দুনিয়ারই হোন না কেন (যেমন এয়ার হোস্টেস বা বিমান সেবিকা অথবা প্রোফেশনাল, যেমন আইনজীবী, চিকিৎসক, এক্সিকিউটিভ)।

উপরন্তু, একদিকে যেমন যৌন নিপীড়ন সম্বন্ধীয় কর্ম অসদাচরণ বা দুরাচার রূপে পরিগণিত হতে পারে, কিন্তু বেশীরভাগ সময়ে এই ধরনের আচরণের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির বা নির্যাতিতার শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের উপর বেশ কিছু কুপ্রভাব পড়ে, যেমন দুঃস্বপ্ন দেখা, কর্মস্থানে ফিরে যাওয়ায় ভীতি, নিদ্রাহীনতা, জ্বর, মাথাধরা, অস্থিরতা, বিরক্তিভাব, ক্ষুধাহীনতা বা অরুচি, স্নায়ুবিকার ইত্যাদি, যা ওই যৌন নিপীড়নের অঙ্গ হিসেবে পরিগণিত হয় না। এইগুলিকে বেশীরভাগ সময়ে আলাদা এবং স্বতন্ত্রভাবে ধরা হয় এবং কর্মক্ষেত্রে অকর্মণ্যতা, অনুপস্থিতি ইত্যাদির প্রমাণ হিসেবে ধরা হয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, 'বিশাখা' মামলার আগে পর্যন্ত এইরকম বিপজ্জনক, বন্ধুত্বহীন, বিরোধমূলক কাজের পরিবেশ যে হতে পারে তা নিয়ে কোনদিনই আইনের দিক থেকে চিন্তা করা হয়নি। সর্বোচ্চ আদালতের দেওয়া SHW-র সংজ্ঞাতে উক্ত আদালত কর্মক্ষেত্রে এই বিপজ্জনক পরিস্থিতি-পরিবেশের কথাটি চিহ্নিত করেন, এবং স্বীকার করেন যে যৌন নিপীড়ন, অসম্মতি, প্রতিশোধস্পৃহা, এইগুলি একই সঙ্গে শৃঙ্খলাবদ্ধ ঘটনার সারি যেগুলি আলাদা আলাদা করে দেখা বা বোঝা সম্ভব নয়। একসঙ্গে একসূত্রে গাঁথলে তবেই দেখা বা বোঝা যায়।

যদি কোন নিয়োগকারী বা উচ্চপদস্থ আধিকারিক বা সহকর্মী কোন মহিলা কর্মচারীকে বাড়ীতে ডাকেন এবং অপ্রত্যাশিত বা অবাঞ্ছিত ইঙ্গিত করেন বা অশালীন অশ্লীল ব্যবহার করেন সেটা কি SHW বলে পরিগণিত হবে?

হ্যাঁ, তা হবে। নিয়োগকারী, উচ্চপদস্থ আধিকারিক বা সহকর্মী নির্যাতিত ব্যক্তিটিকে বাড়ীতে নিপীড়ন করেছে এবং কর্মস্থানে নয়—এই ঘটনাটি SHW-কে নেতিবাচক রূপ দেবে না। যেটা লক্ষ্যণীয়, সেটা হল, এই নিপীড়ন কার্যক্ষেত্রের সঙ্গে যুক্ত সেই ব্যক্তিকে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধায় ফেলবে, এবং ঘটনাগুলি অস্বাস্থ্যকর

কর্মপরিবেশের জন্ম দিতে পারে। একটি নিয়মানুবর্তিতার শাসন বা শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কার্যধারায় ম্যাড্রাস উচ্চ আদালত এই অভিমত প্রকাশ করেন। ওই ক্ষেত্রে পুরুষ উচ্চপদস্থ কর্মচারী বা আধিকারিক নির্যাতিতাকে তাঁর বাড়ীতে দূরভাষে যোগাযোগ করে অশ্লীল মন্তব্য করতেন। যখন নির্যাতিতা মহিলা নালিশ বা আপত্তি করেন তখন সেই কর্মচারী মহিলার বাড়ীতে দূরভাষে ভয় প্রদর্শন করতে আরম্ভ করেন।

মহিলা কর্মচারীদের যৌন নিপীড়ন থেকে রক্ষা করতে নিয়োগকারীর কি কোন দায়িত্ব আছে?

বিশাখা মামলায় সর্বোচ্চ আদালত এই অভিমত দেন—
নিয়োগকারীর বা অন্যান্য দায়িত্বপূর্ণ ব্যক্তিদের কর্মক্ষেত্রে দায়িত্ব হবে কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নমূলক কার্য প্রতিরোধ করা এবং যৌন নিপীড়নমূলক কার্যের সমাধান, নিষ্পত্তিকরণ বা অভিযুক্তির জন্য সমস্ত দরকারী পদক্ষেপের দ্বারা পদ্ধতি প্রস্তুতিকরণ।

(ক) প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ

সমস্ত নিয়োগকারী বা কর্মক্ষেত্রের পদস্থ আধিকারিক, সরকারী বা বেসরকারী সংস্থায়, উপযুক্ত পদক্ষেপ নেবেন যৌন নিপীড়ন প্রতিরোধ করতে। এই বাধ্যবাধকতার সাধারণত্বের প্রতি কোন বিরূপতা না রেখে নিম্নবর্তী পদক্ষেপগুলি নেওয়া উচিত—

(কক) উপরিউক্ত সংজ্ঞা অনুযায়ী যৌন নিপীড়নের প্রকাশ্য নিষেধাজ্ঞা কর্মক্ষেত্রে সঠিকরূপে বিজ্ঞাপিত, প্রকাশিত এবং প্রচলিত হওয়া উচিত।

(কখ) সরকারী এবং পাবলিক সেক্টর সংস্থার উচিত আচরণ এবং নিয়মানুবর্তিতা সম্বন্ধীয় নিয়ম/নীতির মধ্যে যৌন নিপীড়ন প্রতিরোধ বা নিষেধমূলক নিয়ম/নীতি সামিল করা এবং সেইসব নীতির মধ্যে নিপীড়কের সঠিক শাস্তির ব্যবস্থা করা।

(কগ) বেসরকারী নিয়োগকারীর ক্ষেত্রে এমন পদক্ষেপ নেওয়া উচিত যাতে পূর্বে উল্লিখিত নিষেধাজ্ঞাগুলি Industrial Employment (Standing Orders Act, 1946)-এর অধীনে 'স্থায়ী আজ্ঞার' অন্তর্ভুক্ত করা যায়।

(কঘ) সঠিক কর্মের পরিবেশের ব্যবস্থা করা উচিত কর্ম, আরাম, স্বাস্থ্য এবং পরিচ্ছন্নতার ক্ষেত্রে এটা সুনিশ্চিত করার জন্য যে মহিলাদের প্রতি কোন বিরূপ পরিবেশ নেই; এবং এটাও সুনিশ্চিত করা উচিত যে কোন মহিলা কর্মীর এটা বিশ্বাসের যুক্তিসঙ্গত কারণ যাতে না থাকে যে তিনি কর্মক্ষেত্রে অসুবিধাজনক পরিস্থিতিতে আছেন।

(খ) ফৌজদারী কার্যবিধি

যেস্থানে এই আচরণ ভারতীয় দণ্ডবিধি বা অন্য বিধির আওতায় একটি নির্দিষ্ট অপরাধ বলে চিহ্নিত, সেস্থানে নিয়োগকারী আইনানুগ সঠিক ব্যবস্থা নেবেন সঠিক কর্তৃপক্ষের নিকট নালিশ জানিয়ে। বিশেষত এটা নিশ্চিত করা উচিত যে, এই নালিশের সঙ্গে মোকাবিলা করার সময় নিপীড়িতদের বা সাক্ষীদের প্রতি আরও নিপীড়ন বিরুদ্ধাচরণ বা Discriminate করা হচ্ছে কিনা। যৌন নিপীড়নের শিকারকে এই সুবিধা দেওয়া উচিত যে সে তার ক্ষতিকারকের বদলি বা নিজের বদলি চাইতে পারে।

(গ) শাসন বা শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা

যেস্থানে আচার-ব্যবহার প্রাসঙ্গিক নীতির সংজ্ঞা অনুযায়ী কর্মক্ষেত্রে সু-ব্যবহার, অসদাচরণের হিসেবে গণ্য করা হয়েছে, সেস্থানে নিযোগকারী দ্বারা সঠিক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া উচিত।

(ঘ) নালিশ-ব্যবস্থা বা অভিযোগপদ্ধতি

এমন আচরণ আইনত অপরাধ হোক বা না হোক, চাকুরীবিধি নিয়ম লঙ্ঘনকারী হোক বা না হোক, নিয়োগকারী সংস্থায় নিপীড়িতদের অভিযোগের ন্যায়বিচার করাব জন্য একটি সঠিক অভিযোগপদ্ধতি সৃষ্টি করা প্রয়োজন। এইরূপ অভিযোগপদ্ধতির উচিত নির্দিষ্ট সময়ে অভিযোগ নিরাময় নিশ্চিত করা।

(ঙ) কমপ্লেইন্টস্ কমিটি

উপরিলিখিত অভিযোগপদ্ধতিটি প্রয়োজনানুরূপ বা পর্যাপ্ত হওয়া উচিত যা প্রয়োজন মতো কমপ্লেইন্টস্ কমিটি (Complaints Committee), একটি বিশেষ কৌসুলি বা অন্যান্য ভারবাহক বা অবলম্বনীয় ব্যবস্থার জোগান দিতে পারে গোপনীয়তা বজায় রেখে। এই Complaints Committee-র শীর্ষে একজন মহিলা থাকা উচিত এবং মহিলা সভ্য Committee সভ্যদের অর্ধেকের চেয়ে কম হওয়া উচিত নয়। উপরন্তু, উপরমহল থেকে কোনরূপ অনৈতিক চাপ বা প্রভাব প্রতিরোধ করতে Complaints Committee-র উচিত একটি তৃতীয় দলকে বিজড়িত করা, তা কোন বেসরকারী সংস্থাও হতে পারে, যে দল যৌন নিপীড়ন বিরোধী হিসেবে সুপরিচিত আছেন। Complaints Committee নালিশ এবং উপযুক্ত ব্যবস্থা যেটা নেওয়া হয়েছে, সে সম্বন্ধে একটি বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত করে নির্দিষ্ট সরকারী সংস্থার নিকট প্রেরণ করবেন। নিয়োগকারীগণ এবং পদস্থ ব্যক্তিগণও এই মর্মে একটি প্রতিবেদন দেবেন যে তাঁরা কতটা এই সংক্রান্ত নিয়মাবলী পালন করেছেন।

(চ) কর্মচারীদের উদ্যোগ

কর্মচারীদের সমাবেশে এবং অন্যান্য উপযুক্ত স্থানে যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত বিষয়গুলি ওঠানোর অনুমতি দেওয়া উচিত এবং নিয়োগকারী-কর্মচারী সমাবেশে এগুলির নিশ্চয়রূপে আলোচনা হওয়া উচিত।

(ছ) সচেতনতা

পরিষ্কাররূপে নিয়মাবলী প্রদর্শন ও ঘোষণা করে মহিলা কর্মচারীদের নিজেদের অধিকার সম্বন্ধে সচেতন করা উচিত।

একটি নিয়োগকারীর কী করা উচিত?

সরকারী এবং অন্যান্য নিয়োগকারীগণ উপরিউক্ত নিয়মাবলীকে শুধুমাত্র নথিভুক্ত করেছেন নিজেদের নিয়মের খাতায়, এছাড়া কিছু করেননি। এটা যথেষ্ট নয়। যেহেতু একটি সুরক্ষিত কর্মস্থান-পরিবেশের ব্যবস্থা করার দায় নিয়োগকারীর, তাঁর উচিত SHW সংক্রান্ত একটি নীতি নির্ধারণ করা, এবং এই নীতি সম্বন্ধে শিক্ষাদান করা যাতে এই বিষয়টিকে অকৃত্রিমরূপে ও ফলোৎপাদকরূপে মোকাবিলা করা যায়। SHW-র সমস্যার কোন উপযুক্ত প্রতিরোধ গড়া যাবে না, যদি না সমস্ত সভ্যগণকে এই ব্যাপারে অবগত এবং শিক্ষিত করা যায়। বেশীরভাগ সময়ে মহিলা কর্মীরা ওয়াকিবহাল নন যে যৌন নিপীড়ন সমস্যাটি একটি নির্দিষ্ট অসদাচরণ রূপে মোকাবিলা করা যায়, এবং এটা শুধুমাত্র তাঁর এবং সহকর্মীর মধ্যেকার ব্যক্তিগত ব্যাপার নয়। নিয়োগকারীর উচিত কেবল কর্মচারীদেরই নয়, উপভোক্তা এবং অন্যান্য তৃতীয় ব্যক্তিদেরও 'Sexual Harassment Prohibition Policy' সম্বন্ধে অবগত করানো। এই নীতি SHW-কে একটি অসদাচরণ বলে প্রতিষ্ঠিত করবে এবং এই নীতি লঙ্ঘন করার ফলাফল নির্দিষ্ট করে দেবে, এবং SHW-র পীড়িতদের বাঞ্ছিত ফল দেওয়ার ব্যবস্থা করবে। সবশেষে নিয়োগকারীদের উচিত ব্যবসা সম্বন্ধীয় চুক্তি বিষয়ে একটি ধারা অন্তর্ভুক্ত করা, যার দ্বারা কর্মচারীগণ ও তৃতীয় ব্যক্তিগণ এই নীতি মেনে চলতে বাধ্য হবেন।

কার নিকট 'যৌন নিপীড়ন'-এর নালিশ করা হবে?

সাধারণত অসদাচরণের বিরুদ্ধে নালিশ করা হয় তাৎক্ষণিক উচ্চপদস্থ ব্যক্তিকে বা শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় আধিকারিককে, যিনি সাধারণত নিয়োগকারী আধিকারিক হয়ে থাকেন। যৌন নিপীড়নের বিরুদ্ধে নালিশ নির্দিষ্ট 'Vishaka Judgement'-এর দরুন গঠিত Complaints Committee-র কাছেও করা যেতে

পারে। সর্বোচ্চ আদালত কমিটি গঠনের একটি নির্ণায়ক বা মানদণ্ড দিয়েছেন, যাতে কমিটিগুলি মহিলাদের প্রতি সংবেদনশীল (Gender Sensitive) প্রতিক্রিয়া দিতে পারে।

অতঃপর কর্মচারীরা এই দাবী করার অধিকারী যে নিয়োগকারী একটি Standing Committee রাখেন যাতে মহিলা সভ্য থাকবেন, যাঁর কাছে পীড়িতরা নিঃসঙ্কোচে নিজেদের সমস্যার কথা বলতে পারেন। Complaints Committee-র অবর্তমানে নালিশ করা উচিত তাৎক্ষণিক উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের কাছে বা Disciplinary Authority-র কাছে।

শিল্পাঞ্চলের পরিস্থিতিতে (Industrial Situation) যে শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলির নিয়োগপদ্ধতি Plantation Labour Act (1951) & the Factories Act (1948) আইনদ্বারা পরিচালিত, সেইক্ষেত্রে Labour Welfare Officer-দের নিকটও নালিশ করা যেতে পারে।

Standing Order (Central) Rules (1946)-এর Rule 14 অনুযায়ী নালিশ ম্যানেজারের নিকট করা যায়।

কোন্ পদ্ধতিতে যৌন নিপীড়নের নালিশ করা যাবে?

যৌন নিপীড়নের বিরুদ্ধে নালিশ মৌখিক বা লিখিতরূপে করা যেতে পারে, কিন্তু লিখিতরূপে দেওয়াটাই যুক্তিসঙ্গত। নিম্নলিখিত তথ্যগুলি অভিযোগের মধ্যে থাকা উচিত:

(১) নালিশের তারিখ;

(২) নিপীড়নকর্তার (দের) নাম, এবং পদ সম্বন্ধে পরিষ্কার উল্লেখ;

(৩) ঘটনা (গুলি), তারিখ (গুলি), সময়, স্থান (গুলি)-র বিস্তৃত বিবরণ, তার প্রেক্ষাপট ইত্যাদি সঠিক ধারা বা ক্রম অনুযায়ী লেখা দরকার। সঠিক তারিখ জানা না থাকলে অন্তত মাস, বৎসর, কোন্ পদ সেই সময় আপনি অধিকার করছিলেন এবং কোন্ পদ নিপীড়নকর্তা অধিকার করছিলেন ইত্যাদি;

(৪) যদি নিপীড়ন বহু মাস ধরে চলে থাকে তাহলে ঘটনার শুরু থেকে আরম্ভ করে একদম বর্তমান সময় পর্যন্ত বর্ণনা করুন। চরিত্রগতভাবেই যৌন নিপীড়নের ঘটনাগুলি শুরু হয় ছোট ছোট বিষয় দিয়ে, যেমন অপ্রীতিকর মন্তব্য (কফি বা নৈশভোজের আমন্ত্রণ), অনাবশ্যক নজর দেওয়া (পোশাক বা চেহারার প্রশংসা) ইত্যাদি, যেগুলি হয়তো নালিশ করার জন্য খুব ক্ষুদ্র মনে হতে পারে, কিন্তু পরবর্তীকালে প্রত্যক্ষ অগ্রসরণ বা অপ্রীতিকর অবাঞ্ছিত ঘটনার রূপ নিতে পারে। এটা জরুরি

যে প্রতিটি ঘটনা ক্রমানুসারে একটি গল্পের মতো বিবৃত হয়;

(৫) যদি ঘটনাটির কোন সাক্ষী থেকে থাকে, তাদের নাম উল্লেখ করুন। ঘটনাটির অব্যবহিত পরেই যদি কারও কাছে বলে থাকেন সে ব্যাপারে, সেই সহকর্মীর নাম উল্লেখ করুন। তবে সাক্ষীদের নাম উল্লেখ করার আগে দেখা দরকার তাদের নাম উল্লেখ করা যায় কিনা। কিছু ব্যক্তির সাহস হবে না পাশে দাঁড়ানোর, এবং এমনও হতে পারে যে তিনি নিপীড়নকর্তার চাপে ভেঙে পড়লেন, যদি কর্তা ঊর্ধ্বতন আধিকারিক হন;

(৬) যদি নিপীড়নকর্তা আপনার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন আধিকারিক বা কর্তৃপক্ষ হন এবং আপনার উপর তাঁর প্রত্যক্ষ নিয়ন্ত্রণ থাকে, এই তথ্যটি উল্লেখ করুন;

(৭) যদি এই অগ্রসরণ প্রতিরোধ করে থাকেন তাও উল্লেখ করুন;

(৮) আপনি নিপীড়নকর্তার অবৈধ দাবী মেনে না নেওয়ার দরুন যদি অস্বাস্থ্যকর কর্ম-পরিস্থিতি সৃষ্টি হয়ে থাকে (সুযোগ দিতে অস্বীকার, সুবিধা, পদোন্নতির বিরোধিতা, ভয় প্রদর্শন ইত্যাদি) তাও উল্লেখ করুন সমস্ত তথ্য দিয়ে। উদাহরণস্বরূপ যদি কোন একটি Project বা Assignment-এ আপনাকে বঞ্চিত করা হয়ে থাকে, সেই Project-এর নাম, তারিখ, সময়, আপনার কোন্ কাজ নিপীড়নকর্তা আপনাকে দেননি তাও উল্লেখ করুন ইত্যাদি;

(৯) যদি নিপীড়নকর্তা আপনার সম্বন্ধে কোন মৌখিক মন্তব্য করে থাকেন, যেমন, আপনার চেহারা সম্বন্ধে, সেই মন্তব্যগুলি যতটা সম্ভব লিখুন;

(১০) এটা নিশ্চিত করুন যে সব তথ্য প্রথমেই লিখিতরূপে যেন দিতে পারেন, কারণ কোন কথা প্রথমেই না বললে এবং সেই তথ্য পরবর্তীকালে উল্লেখ করলে, তা মিথ্যা বলে ধরা হতে পারে।

একটি রসিদ নিন আপনার অভিযোগ দরখাস্তের

আপনি যখন লিখিত অভিযোগ করবেন, তখন একটি রসিদ সংগ্রহ করুন, হয় আপনার সংস্থাব ডাকবিভাগ থেকে বা যার নিকট দরখাস্ত করলেন সেই আধিকারিকের কাছ থেকে। যদি আপনাকে রসিদ না দেওয়া হয়, চাইতে ইতস্তত করবেন না। রসিদ সংগ্রহ করাটা দরকার, কারণ পবে যদি নিয়োগকর্তা অভিযোগপ্রাপ্তি অস্বীকার করেন, তখন আপনার কথা আপনার নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে হবে, এবং সাধারণত আদালত নিয়োগকর্তাকেই বিশ্বাস করেন! একটি মামলায় এক Public Sector Undertaking-এর ক্ষেত্রে আদালত নিয়োগকর্তাব বক্তব্যকেই মেনে নেন যে পীড়িতের অভিযোগ তাঁরা কোনভাবে পাননি, সেই মহিলার অভিযোগগুলি

অসত্য এবং পরবর্তীকালে উল্লিখিত, অতএব সেই পীড়িতার মামলা খারিজ হয়ে যায়।

যদি রসিদ না দেওয়া হয় আপনি কী করবেন?

যদি আপনার যথেষ্ট চেষ্টা সত্ত্বেও আপনাকে রসিদ না দেওয়া হয়, তাহলে নিম্নলিখিত পদ্ধতি পালন করুন: একটি চিঠিতে আপনার লিখিত অভিযোগের স্বরূপ দিয়ে যাকে আপনি অভিযোগ জমা দিয়েছেন সেই আধিকারিকেব নাম, অভিযোগের তারিখ এবং সময় লিখুন। অভিযোগের একটি নকল (Copy) বা নমুনা এই চিঠির সঙ্গে দিয়ে Registered Post with Acknowledgement Due মাধ্যমে পাঠান।

- সর্বদা অভিযোগের একটি নকল, আপনার প্রেরিত চিঠি এবং সব আদানপ্রদানের একটি করে নকল নিজের কাছে রাখুন;
- Postal Registration Receipt-টা যত্নপূর্বক সংরক্ষণ করুন এবং Postal Acknowledgement পাওয়ার পর সেটা সংরক্ষণ করুন।
- যদি কোন কাবণে আপনি Postal Acknowledgement Receipt না পান, তাহলে তৎক্ষণাৎ আপনার অঞ্চলের ডাকঘরের Post Master-কে জানান সমস্ত Registration তথ্য (যেমন, যে ডাকঘরে চিঠি পাঠিয়েছেন সেখানকার রেজিস্ট্রেশন নং এবং পাঠানোর তারিখ)। আপনার ডাকঘরের উপভোক্তা পরিষেবা বা কনজিউমার সার্ভিস আপনাকে জানাবে আপনার চিঠির ব্যাপারে। ডাকঘর কর্তৃপক্ষের উত্তরই চিঠি পৌছবার যথেষ্ট প্রমাণ।

নালিশ জানাবার পব আপনাকে কী করতে হবে?

নিয়োগকারীর কাছ থেকে আশা করা হয় যে উনি যুক্তিযুক্ত সময়ের মধ্যে উত্তর দেবেন। সাধারণত ২/৩ সপ্তাহ যুক্তিযুক্ত। তবে যেহেতু যৌন নিপীডন এক গোপনে অনিষ্টকারী কপটতামূলক কাজ এবং আশঙ্কাজনক মাত্রা ধারণ করতে পারে, নিয়োগকারী উদ্বেগ ও তৎপরতার সঙ্গে উত্তর দেবেন।

একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে উত্তর দেওয়ার উপর জোর দেওয়া উচিত।

যদি নিপীড়নকারী আপনাকে উত্যক্ত করা বজায় রাখেন এবং আপনাকে ভয় দেখান তাহলে আপনি কী করবেন?

গবেষণার দ্বারা এটা দেখা গেছে যে নালিশের পরেই নিপীড়নকর্তা অত্যাচারের মাত্রা বাড়িয়ে দেন অভিযোগকারীকে নিরস্ত করার জন্য। অভিযোগ যদি ঊর্ধ্বতন

কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে হয় তাহলে তা আরও ভীতিপ্রদ হয়ে উঠে। নিপীড়নকর্তারা আরও উৎসাহিত হন কারণ নিয়োগকারী এইসব ব্যাপারে দেরীতে হস্তক্ষেপ করেন। যদি ভয় প্রদর্শন, অত্যাচারের পুনরাবৃত্তি ঘটে তাহলে তৎক্ষণাৎ লিখিত প্রতিবেদন দিয়ে Superior Authority বা Disciplinary Authority-কে জানান। ঘটনার পুঙ্খানুপুঙ্খ বিবরণ দিন (যেমন উপরে লেখা হয়েছে), এটা বলুন যেন এই ঘটনা প্রথম নালিশের অংশ হিসেবে বিবেচনা করা হয়, উপরন্তু এই মর্মে একটা রসিদ নিন যে আপনার অভিযোগ তারা পেয়েছে এবং এই অভিযোগ পূর্ববর্তী অভিযোগের অন্তর্ভুক্ত করেছে। আপনি Disciplinary Authority-কে বলতে পারেন যে নিপীড়নকারীকে সাবধান করে এই মর্মে রায় দিতে যেন সে তার আপত্তিজনক আচরণ বন্ধ করে। যদি নিয়োগকারী এই পদক্ষেপ নিতে ব্যর্থ হন, নিপীড়নের চরিত্রের উপর নির্ভর করে তাহলে আদালতের দ্বারস্থ হোন। উদাহরণস্বরূপ, হাইকোর্টের এক কর্মী সদস্যা যখন SHW-র বিরুদ্ধে নালিশ করেন তখন নিজেই অ্যারেস্ট হওয়ার সম্মুখীন হন এবং মিথ্যা ফৌজদারী প্রতারণার মামলায় তাঁকে জড়ানো হয়। হাইকোর্ট নিয়োগকারী হওয়ার দরুন মিথ্যা অভিযোগের এই মামলা প্রশাসনিকভাবে মোকাবিলা করা যায়নি, পীড়িতকে আদালতের দ্বারস্থ হতে হয় অগ্রিম জামিন নেওয়ার জন্য।

অতিরিক্ত অভিযোগ দেওয়া ছাড়া আর কোন প্রতিকার কি আপনি চাইতে পারেন?

'বিশাখা' মামলায় সর্বোচ্চ আদালত পরিষ্কার রায় দিয়েছেন যে আপনি কর্মস্থানের বদলি চাইতে পারেন, বা অনুরোধ করতে পারেন, যে ব্যক্তি আপনাকে উত্ত্যক্ত করছে তাকে বদলি করার জন্য, যাতে পরবর্তীকালে বিরক্তিজনক আচরণ এড়ানো যায়, এবং সঠিক তদন্ত এবং জিজ্ঞাসাবাদ হতে পারে। যদিও আইনত আপনার এইরূপ অনুরোধ করার অধিকার আছে কিন্তু বাস্তবে এই বদলি খুব সহজভাবে রূপায়িত হয়তো হবে না।

অপরদিকে পীড়িতরা বদলি এবং Charge Sheet-এর সম্মুখীন হয়েছেন অভিযোগ দায়ের করার ঠিক পরেই এবং যখন তাঁরা নিপীড়নকর্তার বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নিতে বলেছেন, তার পরে। এইক্ষেত্রে পীড়িতরা আদালতের দ্বারস্থ হতে পারেন এই ভিত্তিতে যে তাঁদের বদলি এবং চার্জশীট হল 'Malafide' এবং আরও অতিরিক্ত নিপীড়নের উদাহরণ।

একজন Junior Executive Officer নিজের বিরুদ্ধে Charge Sheet-এর বিরোধিতা করেন, যেটা জারি হয়, যখন তিনি ম্যানেজিং ডিরেক্টরের বিরুদ্ধে HW-র অভিযোগ আনেন।

যদিও হাইকোর্ট ওঁকে কোন উপযুক্ত ন্যায় দেননি, সুপ্রীম কোর্ট দিয়েছেন, এবং নিয়োগকারীকে তাঁর বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নেওয়া থেকে প্রতিহত করেন যতক্ষণ না তাঁর অভিযোগের সঠিক তদন্ত হচ্ছে। এটাই তাঁকে সাহস দেয় নিজের অভিযোগ নিয়ে এগিয়ে যাওয়ার।

শিল্পোদ্যোগে নিয়োজিত পীড়িত তাঁর নিজের ইউনিয়নের মাধ্যমে 'Labour Officer'-এর নিকট 'Industrial Dispute' তুলতে পারেন, যদি SHW অপ্রতিহতরূপে চলতে থাকে এবং নিয়োগকারী কোন ব্যবস্থা না নেন। এইসব ক্ষেত্রে Labour Officer নিয়োগকারী এবং কর্মচারীর প্রতি আপসের বিজ্ঞপ্তি জারি করবেন। Industrial Disputes Act (1947)-এর Section 33 অনুযায়ী একবার বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হলে পীড়িতের বিরুদ্ধে কোনরূপ নেতিবাচক পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে না।

এই কাজগুলি 'unfair labour practice' বলে অভিহিত হয়েছে Industrial Disputes Act-এর Schedule V-এ, এবং এটি উপরিলিখিত Act-এর Section 25U অনুযায়ী শাস্তিযোগ্য অপরাধ। তাই আপনি এই আচরণ সম্বন্ধে সরকারের লেবার ডিপার্টমেন্টে অভিযোগ করতে পারেন নিয়োগকারীর বিচার চেয়ে।

একইরকমভাবে SHW-র বিরুদ্ধে অভিযোগ করার পর যদি কোন লাভ— যেমন মাইনে, বোনাস, পদোন্নতি, বদলি ইত্যাদি অন্যায্যভাবে আটকানো হয়, তাহলে আপনি সেই নিয়োগকারীর বিরুদ্ধে Industrial Disputes Act-এর ২৯ ধারায় সঠিক সরকারের কাছে আবেদন করতে পারেন।

নিয়োগকারী কী পদক্ষেপ নিতে পারে আমার অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে?

নিয়োগকারীর দুটি পথ আছে। যদি আপনার যৌন নিপীড়নের অভিযোগ ভারতীয় দণ্ডবিধি আইনের অন্য কোন লিপিবদ্ধ আইনের আওতায় আসে তাহলে 'Vishaka' নিয়োগকারীর উপর দায়িত্ব সেই অভিযোগকে থানায় দায়ের করার, যে থানার তত্ত্বাবধানে কর্মসংস্থাটি অবস্থিত। নিয়োগকারী নিপীড়নকর্তার বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের জন্য অনুশাসনমূলক কার্যবিধি (Disciplinary Proceedings) চালু করতে পারেন। নিয়োগকারী এই দুইটি পথই একসঙ্গে অবলম্বন করতে পারেন কারণ ফৌজদারী মামলা দায়ের হওয়া অনুশাসনমূলক পদক্ষেপ নেওয়ার পথে কোনরূপ বাধা সৃষ্টি করে না।

আমি কি পুলিশকে প্রত্যক্ষভাবে অভিযোগ জানাতে পারি?

হ্যাঁ, আপনি পারেন। আসলে যদি নিপীড়ন, ভীতি প্রদর্শন ইত্যাদি মাত্রাতিরিক্ত হয়, তাহলে আঞ্চলিক থানায় First Information Report দায়ের করা বাঞ্ছনীয়।

নিয়োগকারীর অভিযোগটিকে এগিয়ে দেওয়ার জন্য আপনাকে অপেক্ষা করতে হবে না।

অনুশাসনমূলক কার্যবিধি চালু করার মানে কী?

অসদাচরণ কবার জন্য প্রতিটি শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় বা অনুশাসনমূলক পদক্ষেপ, যা কর্মচারীর বিরুদ্ধে নিয়োগকারীর, তা সবই কার্যবিধি বা Service Rule দ্বারা শাসিত। যেমন, কেন্দ্রীয় সরকারী কর্মচারীগণ শাসিত হন Central Civil Services (Classification Control and Appeal) Rules (1963) দ্বারা, যা নির্ধারণ করে অনুশাসনমূলক কার্যবিধি পবিচালনাব পদ্ধতি। প্রতিটি সংস্থাতেই সমান পদ্ধতিই প্রযোজ্য।

নির্দিষ্ট নীতির মধ্যে কিছু সংস্থায় তারতম্য থাকতে পারে, তবু মোটামুটিভাবে অনুশাসনমূলক কার্যবিধি সব সংস্থায় সমান। বেশীরভাগ সরকারী এবং রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থায় অনুশাসনমূলক কার্য শুরু হয় প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ দিয়ে।

প্রাথমিক অনুসন্ধান কী?

একটি অভিযোগ পাওযার পরই শৃঙ্খলা-রক্ষী কর্তৃপক্ষ (Disciplinary Authority) যথারীতি একটি প্রাথমিক অনুসন্ধান করেন। এই অনুসন্ধান আসলে তথ্য সংগ্রহ করাব কাজ, অভিযোগগুলির সত্যতা পরীক্ষার লক্ষ্যে। এটা করা হয় যাতে কর্তৃ-পক্ষ নিজেকে আশ্বস্ত করতে পারেন যে দৃষ্টত বা তদন্তের পূর্বেই একটি মামলা তৈরী হযেছে এবং এই অনুসন্ধানের লক্ষ্য অভিযোগ প্রমাণ বা অ-প্রমাণ করা নয়। সচবাচর শিল্পোদ্যোগে নিয়োগের পরিস্থিতিতে কোন বিধিবদ্ধ প্রাথমিক অনুসন্ধান করা হয় না। কেন্দ্রীয় সরকার কিছু নির্দেশ জারি করেছেন ১২ই ডিসেম্বরের Office Memorandum-এর মাধ্যমে, যে মহিলা দ্বারা পরিচালিত একটি Complaints Committee প্রাথমিক অনুসন্ধান করবেন এবং এর সংগ্রহ করা তথ্য Disciplinary Authority-র উপর বাধ্যতামূলক হবে যখন তা নির্ণয করবে শৃঙ্খলাবক্ষার কার্যবিধি চালু করবে কিনা। পরবর্তীকালে Kotwal V. Union of India (Kotwal) মামলায় সুপ্রীম কোর্ট এটা পরিষ্কার করে দেন যে Complaints Committee-ই সেই কর্তৃপক্ষ হবে, যে নিত্য অনুসন্ধান সঞ্চালন করবে। এই রায়ের উদ্দেশ্য হল পীড়িত ব্যক্তিকে যাতে কোন অনুসন্ধানের কষ্টের মধ্যে দিযে না যেতে হয় (কারণ Disciplinary Authority বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই পুরুষ)। এই রায়ের আলোকে প্রাথমিক অনুসন্ধানের দরকার নাও হতে পারে।

কার্যবিধির শুরু

অভিযোগ আসার পরে অথবা যদি গোড়ায় তদন্ত কবা হয়ে থাকে, শৃঙ্খলারক্ষী কর্তৃপক্ষকে ঠিক করতে হবে যে অভিযোগটিকে বাতিল কবা হবে (অর্থাৎ, যৌন হেনস্থার অভিযোগটির কোন ভিত্তি নেই এই সিদ্ধান্ত নিয়ে), না, শৃঙ্খলা কার্যবিধি শুরু করা হবে। যদি অভিযোগটি বাতিল করা হয়, তাহলে আপনাব প্রতিকাবেব উপায়গুলি আমরা পরে আলোচনা করব। অসদাচরণের মাত্রা বুঝে নিয়মমাফিক নিয়োগকারীদের চার্জশীট তৈরী করা উচিত। কার্যবিধি কি লঘুদণ্ডের জন্য হবে, না গুরুদণ্ডের জন্য হবে, সেটি স্থিব করবার ক্ষমতা নিয়োগকারীকে দেওয়া আছে। শিল্পক্ষেত্রে এই তফাৎটি কিন্তু করবাব সম্ভাবনা নেই।

লঘুদণ্ডের জন্য কার্যবিধি কীরকম?

শৃঙ্খলারক্ষী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে বাহ্যত অভিযোগের একটি ভিত্তি আছে কিন্তু যে অসদাচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হযেছে সেটি লঘু মাপের এবং অপেক্ষাকৃত কম কড়া শাস্তির যোগ্য, সেক্ষেত্রে কার্যবিধি একটু অন্য ধরনের হয়ে থাকে। সেক্ষেত্রে একটি 'শোকজ নোটিশ' জারি করবেন এবং লিখিতভাবে যে কর্মীর বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে, তাঁকে জানাবেন যে তাঁর বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নেওয়া হচ্ছে। অভিযোগে যা যা বলা আছে সেটি জানিয়ে তাঁর কাছে কৈফিয়ৎ চাওয়া হবে। এইভাবে লঘুদণ্ডের কার্যবিধি শুরু হবে। যদি সেই অন্যায়কারী কর্মী কোন কৈফিয়ৎ দেন, সেটি বিবেচিত হবে। যদি সেই কৈফিযৎ সন্তোষজনক হয় তবে কর্তৃপক্ষ সেই কর্মীকে অভিযোগ থেকে অব্যাহতি দিতে পারে। যদি সন্তোষজনক না হয় তাহলে উপরে বর্ণিত যে কোন লঘু শাস্তি তাঁকে দেওয়া হবে। তবে কোতওয়ালের পরে এই ব্যাখ্যা অভিযোগ-কমিটির সামনে পেশ করতে হবে।

গুরুদণ্ডের কার্যবিধি কী?

প্রাথমিক তদন্তের পর শৃঙ্খলারক্ষক কর্তৃপক্ষ/অভিযোগ কমিটি গুরুদণ্ডের কার্যবিধি শুরু করতে পারেন। যেসব ক্ষেত্রে অন্যায়কারী কর্মীকে বিধিবদ্ধভাবে চার্জশীট এবং সাক্ষীদের এবং সমস্ত নথির তালিকা পাঠাতে হবে। কর্মীর ব্যাখ্যা চাইতে হবে এবং আরও বিশদ তদন্তে (যা বেশ কিছুদিন ধরে চলতে পারে) অংশগ্রহণ করবার সুযোগ দিতে হবে। সবশেষে যদি কর্মী দোষী প্রমাণিত হয়, তাহলে সে গুরুদণ্ডে দণ্ডিত হবে।

নিয়োগকারী কি আপত্তি জানাতে পারেন, যৌন নিপীড়নের নালিশের পরিপ্রেক্ষিতে পদক্ষেপ নিতে?

না। সুপ্রীম কোর্ট 'বিশাখা' মামলায় পরিষ্কার করে দিয়েছেন যে Disciplinary Authority-র কোন নিজস্ব ক্ষমতা নেই এবং তাকে এই অভিযোগ Complaints Committee-র কাছে জিজ্ঞাসাবাদের জন্য পাঠাতেই হবে। সাধারণত জিজ্ঞাসাবাদের জন্য এক আধিকারিককে (Enquiry Officer) নিযুক্ত করা হয় অপরাধের তালিকার জিজ্ঞাসাবাদের জন্য এবং এটা নির্ণয় করার জন্য যে অপরাধ প্রমাণ হয়েছে কিনা। যৌন নিপীড়নের অভিযোগের ক্ষেত্রে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয় Complaints Committee-র দ্বারা। Complaints Committee গঠিত হওয়া উচিত সুপ্রীম কোর্টের 'বিশাখা' নির্দেশাবলী অনুযায়ী। সেইমতো অন্তত ৫০% সভ্য মহিলা হতে হবে এবং Committee-র সভাপতি হবেন একজন মহিলা। কোন এনজিও-র এক প্রতিনিধি যিনি মহিলা সংক্রান্ত ব্যাপারে পারদর্শিনী তিনি Committee-তে থাকবেন। এনজিও-র মহিলা প্রতিনিধির উপস্থিতি গুরুত্বপূর্ণ কারণ তিনি এটা খেয়াল রাখবেন যাতে শৃঙ্খলা বজায় থাকে এবং আসল ঘটনাটা এড়িয়ে না যাওয়া হয়।

অসংগঠিত ক্ষেত্রের জন্য (যেমন বিড়ি কর্মী, মিস্ত্রী, গৃহস্থের ভৃত্য ইত্যাদি) কমিটি গঠন করা হয়ত অসম্ভব। সেইজন্য আইন সংশোধন করা দরকার এই সমস্যাটিকে মেটাবার জন্য।

আমি কী করব যদি ডিসিপ্লিনারি অথরিটি নিজেই নিপীড়নকারী হন?

যদি অভিযোগ ডিসিপ্লিনারি অথরিটি (Disciplinary Authority) বা তার ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে হয়, তাহলে আপনার এবিষয়ে জোর দেওয়া উচিত যে তাঁরা যেন আপনার অভিযোগে হস্তক্ষেপ না করেন, বা এই বিষয়ে কোনরূপ তদন্ত না করেন। সরকারী কর্মচারীদের কন্ডাক্ট রুলে একটি তৎকালীন, তদর্থক Disciplinary Authority গঠন করার নিয়ম দেওয়া আছে, যেটা প্রযোজ্য যখন বর্তমান Disciplinary Authority ব্যক্তিগতভাবে ঘটনার সঙ্গে জড়িত থাকে। Public Sector Undertaking-এর ক্ষেত্রে ম্যাড্রাস হাইকোর্ট নির্দেশ দেন যে Board of Directors, Disciplinary Authority হবে এবং যে ম্যানেজিং ডিরেক্টরের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তিনি যেন নালিশ সংক্রান্ত কোন কার্যবিধিতেই না থাকেন। এই প্রশ্নটা বেসরকারী নিয়োগকারীর ক্ষেত্রে খুব কঠিন হয়ে দাঁড়ায়

কারণ সেক্ষেত্রে সাংগঠনিক কাঠামো বৈকল্পিক কর্তৃপক্ষের ব্যবস্থা নাও করতে পারে। এইসব ক্ষেত্রে মামলাটি আদালতেই বিচার করা শ্রেয়।

কমপ্লেইন্টস্ কমিটির তাৎপর্য কী?

এই কমিটি এক সংবেদনশীল তদন্ত কর্তৃপক্ষ। 'স্টেট অফ পাঞ্জাব বনাম গুরমিত সিং'-এ সুপ্রীম কোর্ট এই রায় দেন যে যতদূর সম্ভব মহিলাদের উপর যৌন নিপীড়নের ফৌজদারী মামলাও মহিলা বিচারপতির দ্বারাই বিচার করা উচিত যাতে পীড়িতা নিঃসঙ্কোচ বোধ করেন তাঁর ঘটনাবলী বর্ণনা করার সময়।

'বিশাখা' এক পা এগিয়ে বলল:
Complaints Committee একজন মহিলা দ্বারা সঞ্চালিত হবে এবং তার মহিলা-সংখ্যা, সভ্য-সংখ্যার অর্ধেকের কম হবে না। ওপর মহলের অকারণ চাপসৃষ্টি বা প্রভাববিস্তার এড়াতে এই Complaints Committee-র উচিত কোন তৃতীয় ব্যক্তিকে এর মধ্যে জড়ানো, কোন এনজিও বা অন্য কোন সংস্থা, যে যৌন নিপীড়নের ঘটনা সম্বন্ধে ওয়াকিবহাল।

আসলে একটা স্থায়ী সংস্থা থাকা উচিত যার নিকট নির্যাতিত সহাযতা চাইতে পারে এবং এই সমস্যাটা পুরোমাত্রায় নিপীড়নকারীর বিরুদ্ধে Disciplinary Action নেওয়ার প্রয়োজনের মাত্রায় পৌছনোর আগেই যেন সেই সংস্থার কাছে নিগৃহীতা সহায়তা পেতে পারে। এই সংস্থার ক্ষমতা থাকবে দু-পক্ষকেই অনিয়মিতভাবে ডেকে পাঠানোর এবং নিপীড়নকারীকে সতর্ক করে দেওয়ার জন্য যাতে সে আপত্তিজনক কাজকর্ম বন্ধ করবে। যদি নিপীড়ন সত্যিই বন্ধ হয় এবং নিগৃহীতা আর পদক্ষেপ নিতে না চায় মামলা সেখানেই শেষ হয। অন্যথা একটা বিস্তৃত তদন্ত হতে পারে।

কমপ্লেইন্টস্ কমিটি গঠনের প্রয়োজন আছে কি?

হ্যাঁ। কারণ সুপ্রীম কোর্ট 'Kotwal'-এ বলেছেন যে আপনার নালিশের তদন্ত একমাত্র Complaints Committee দ্বারাই হবে এবং নিয়োগকারী অন্য কোন জিজ্ঞাসাবাদ চালাতে পারে না। সেইহেতু আপনার অভিযোগের ভাগ্য নির্ভর করবে Committee সঠিকভাবে গঠন হয়েছে কিনা এবং তা সঠিক পদ্ধতি পালন করছে কিনা, তার উপর।

যদি এনকোয়ারি কমিটি সঠিকভাবে গঠিত না হয় বা যদি কমিটির সভ্যরা পক্ষপাতপূর্ণ হন, আমার বিরুদ্ধে বা পীড়নকর্তার পক্ষে, আমি কী করতে পারি তখন?

যদি এনকোয়ারি কমিটি (Enquiry Committee) সঠিকভাবে গঠিত না হয় 'Vishaka' নীতি অনুযায়ী (যেমন, কোন এনজিও প্রতিনিধি না থাকে), তাহলে সঙ্গে সঙ্গে এই মর্মে একটি লিখিত প্রতিবেদন দিতে হবে Disciplinary Authority-কে আপনার সমস্ত আপত্তিগুলো নথিভুক্ত করে এবং এটা অনুরোধ করে যেন কমিটি সঠিকভাবে গঠিত হয়। আবার এটা নিশ্চয় দেখুন যে আপনার দরখাস্তের প্রাপ্তিস্বীকার সঠিকভাবে করা হয়েছে কিনা।

কমিটির অন্যান্য সদস্যরাও যোগ্য না হতে পারেন। উদারহরণস্বরূপ উপরিলিখিত আদালতের কর্মীর মামলাটির ক্ষেত্রে কমিটিতে এক ব্যক্তি ছিলেন যিনি অভিযুক্তের অধস্তন কর্মী। এর বিরুদ্ধে অভিযোগ কবা হলে সেই ব্যক্তিকে সরানো হয়।

যদি এনজিও প্রতিনিধির যৌন নিপীড়ন ও তার প্রতিরোধ বিষয়ে কোন দক্ষতা না থাকে তাহলেও আপনি অভিযোগ করতে পারেন। তবে এই দক্ষতার কোন আসল সংজ্ঞা নেই কাজেই এই অভিযোগ নাও টিঁকতে পারে।

পক্ষপাতপূর্ণ বিষয়টির ক্ষেত্রে আপনি নিশ্চয়ই Disciplinary Committee-র কাছে একটি প্রতিবেদন জানাতে পারেন। যেমন, যদি এনজিও সভ্য ব্যক্তিগতভাবে বা কর্মগতভাবে নিয়োগকারীর সঙ্গে যুক্ত থাকেন তাহলে পক্ষপাত হতে পারে এবং আপনার অভিযোগ করা উচিত। কিন্তু একটি সাবধানবার্তা আছে, পক্ষপাত প্রমাণ করা কঠিন, যদিও কর্মক্ষেত্রে ক্ষমতার গতির কথা সকলেরই জানা। পক্ষপাতের সাধারণভাবে দৃষ্টিগোচর হওয়া, বা 'সবাই জানে' গোছের বক্তব্য দিয়ে পক্ষপাত প্রমাণ হবে না। তাই, যদি আপনি পক্ষপাতের অভিযোগ করেন, নির্দিষ্ট ঘটনার তথ্য ও উদাহরণ দিয়ে আপনার অভিযোগকে পুষ্ট করুন।

কমপ্লেইন্টস্ কমিটির কী করা উচিত?

কমিটির দ্বারা জিজ্ঞাসাবাদ চট্‌জলদি এবং নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে হওয়া উচিত। অভিযোগ, তথ্যাদি, সাক্ষী, এবং কার্যবিধির গোপনীয়তার খুব প্রয়োজন। অনেক পীড়িত অভিযোগ দায়ের করেন না বা একবার দায়ের করে তারপর মামলা চালাতে পারেন না অবাঞ্ছিত লোক জানাজানির ভয়ে। গোপনীয়তাই পীড়িত এবং সাক্ষীদের সাহস দেবে।

সাক্ষীদের সুরক্ষা একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্র। বেশীরভাগ সময়ে সাক্ষীদেব প্রভাবিত বা ভীতি প্রদর্শন করা হয়। আদালতের কর্মীর যে মামলাটি উপরে বলা হয়েছে,

তাতে পীড়িত অভিযোগ করেন যে, অপরাধী সাক্ষীদের ভয় দেখাচ্ছে এবং এর ফলস্বরূপ নিয়োগকারী একটি কড়া লিখিত সাবধানবার্তা দেন অপরাধীকে যার দরুন নিপীড়ন বন্ধ হয়। যদি দরকার হয় সাক্ষীদের পরিচয় গোপন রাখা উচিত।

পীড়িত ব্যক্তি অপরাধীর 'সাসপেন্সন' দাবী করতে পারেন। নিয়োগকাবীর ক্ষমতা আছে অপরাধীকে সাসপেন্ড করার যতদিন না জিজ্ঞাসাবাদ হচ্ছে ততদিন।

জিজ্ঞাসাবাদ কার্যবিধিতে আমার কী কর্তব্য?

এতদিন আইন যা অগ্রসর হয়েছে, তা শুধুমাত্র অপরাধীব অধিকার রক্ষা করার জন্য এবং অপরাধীকে একটা স্বচ্ছ কার্যবিধি দেওয়ার জন্য আপনার কাজ খুব সীমিত। অধিকতর সময়ে কার্যবিধির বিষয়ে আপনাকে অন্ধকারে রাখা হবে কারণ পীড়িতর অধিকার সংক্রান্ত কোন আইন নেই; অতএব মামলা কতদূর এগোল সে সম্বন্ধে জ্ঞাত হওয়ার অধিকার, বা অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে নেওয়া পদক্ষেপ সম্বন্ধে আপনার জানার কোন উপায় নেই। আপনি হবেন এক সাক্ষী যাকে কমিটির কাছে সাক্ষ্য দিতে ডাকা হবে। সাধারণত একজন আধিকাবিক (Presenting Officer) থাকবেন Disciplinary Authority-র দ্বারা নিযুক্ত, যিনি আপনার মামলা উপস্থিত করবেন কমিটির কাছে। যখন আপনি মৌখিক সাক্ষ্য দেবেন অপরাধীর বিরুদ্ধে, উপরিউক্ত অপরাধী আধিকারিকের এবং আপনার প্রতিপক্ষের প্রতিনিধির অধিকার আছে আপনাকে জেবা করার।

তবে পীড়িত এই কার্যবিধিতে আরও সক্রিয় ভূমিকা পালন করতে চাইতে পারেন, কারণ অন্যান্য সাক্ষীদের থেকে এই মামলার ফলেব উপর পীড়িত ব্যক্তির ভবিষ্যৎ ও অন্যান্য অনেক কিছু নির্ভর করছে। মহিলাদের বিরুদ্ধে অপরাধের মামলার ক্ষেত্রে আদালত পীড়িতার অধিকার চিহ্নিত করতে শুরু করেছে; যেমন মামলার অগ্রগতি সম্বন্ধে অবহিত হওয়া এবং মামলার ফল সম্পর্কে নিজের বক্তব্য পেশ করার অধিকার। এই সূত্রটি SHW সংক্রান্ত বহু মামলায় ব্যবহার করা হয়েছে।

এই জিজ্ঞাসাবাদে কোন সহায়তার অধিকার কি আমার আছে?

সাধারণত একজন সাক্ষী সহায়তা পেতে পারে না। কারণ ফৌজদারী আইনের মতোই চাকুরী আইনবিধিও সেই ব্যক্তিরই অধিকার রক্ষা করে যিনি সম্ভবত তদন্তের শেষে শাস্তি পেতে পারেন। তবে 'বিশাখা' মামলায় সর্বোচ্চ আদালত, এই যৌন নিপীড়ন মামলায় সেইসব কষ্টগুলি, যার মধ্যে দিয়ে মহিলা কর্মীকে যেতে হয় (যেমন লজ্জাবোধ, মানসিক চাপ ইত্যাদি), সেগুলি স্বীকার করেছেন।

যাতে একজন মহিলা শান্ত এবং গোছানোভাবে এবং একটি বন্ধুত্বপূর্ণ পরিবেশে সাক্ষ্য দিতে পারেন তা নিশ্চিত করার জন্য তিনি একজন বন্ধু বা পরামর্শদাতার উপস্থিতি দাবী করতে পারেন, জিজ্ঞাসাবাদের সময়ে।

ম্যাড্রাস হাইকোর্ট তার কর্মীর আইনজ্ঞকে জিজ্ঞাসাবাদের সময়ে অংশগ্রহণ করতে অনুমতি দেন যাতে মহিলা কর্মী আশ্বস্ত বোধ করেন যে তাঁর অধিকার রক্ষা হচ্ছে। পাবলিক সেক্টর কর্মীর ক্ষেত্রে পীড়িতকে অনুমতি দেওয়া হয় এক মহিলা সংগঠনের সাহায্য নিতে।

সম্প্রতি 'সাক্ষী বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্য'[৪] মামলায় (মামলাটি মহিলার বিরুদ্ধে অপরাধের), সর্বোচ্চ আদালত রায় দেন যে পীড়িতাকে প্রসিকিউশন দ্বারা প্রশ্ন করার দরকার নেই। পরিবর্তে প্রশ্নগুলি বিচারককে দেওয়া যেতে পারে এবং বিচারকই সেই প্রশ্ন করতে পারেন যাতে পীড়িতা মানসিকভাবে ভীত বোধ না করেন। এও বলা হয় যে মানসিক চাপ কমাতে মহিলাকে জেরা করার দিনগুলি বাড়ানো যেতে পারে যাতে তিনি প্রশ্নের সময়কালের মধ্যে বিরতি পান। কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের (SHW) যে জিজ্ঞাসাবাদের পদ্ধতি তাতে এইরূপ রক্ষামূলক পদক্ষেপ নেওয়া উচিত। এটা লক্ষ্যণীয় যে শিল্প বিভাগে পীড়িতরা ট্রেড-ইউনিয়নের আধিকারিক বা প্রতিনিধি দ্বারা প্রতিনিধিত্ব পাওয়ার অধিকারী।

আপনার অভিযোগের কি কোন বিরূপ প্রতিক্রিয়া হবে?

যদিও আইনত কোন প্রতিরূপ প্রতিবাদ হওয়া উচিত নয়, অভিজ্ঞতা দেখিয়েছে যে বেশীরভাগ সময়ে সংস্থাগুলি সার্বিকভাবে কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়নের (SHW-র) অভিযোগ সরিয়ে বা দমিয়ে রাখতে চায় পীড়িতার উপর চাপসৃষ্টির দ্বারা। সচরাচর দৃষ্ট প্রতিক্রিয়াটি হল, অভিযোগকারীকে ডেকে মিটমাট করে ফেলতে বলা। যদি তিনি এই ধরনের পীড়াপীড়িতে রাজী না হন, তাঁকে অপসারণ, বদলি বা অনুশাসনমূলক কার্যবিধির ভয় দেখানো হয়। খুব কম সময়েই নিয়োগকারী পীড়িতার প্রতি সহানুভূতিশীল হন। অভিজ্ঞতা দেখায় যে বেশীরভাগ নিয়োগকারী অপরাধীকে বাঁচাতে এগিয়ে আসেন।

যেমন বহু ক্ষেত্রে যে মহিলারা সাহস সঞ্চয় করে অভিযোগ করেছেন তাঁদের 'মেমোর' জোয়ারের সঙ্গে মোকাবিলা করতে হয়েছে (একটি ক্ষেত্রে এক রাজ্য সরকারী কর্মীকে ৩০টি মেমো পাঠানো হয় এবং ফলত তাঁর কাছে দপ্তরের নিত্যকর্ম করার সময় ছিল না কারণ তাঁর সবসময় মেমোর উত্তর দিতেই চলে যেত), তাঁরা অনুশাসনমূলক কার্যবিধির মুখোমুখি হয়েছেন নিতান্তই সামান্য প্রশাসনিক বিচ্যুতির জন্য। মিথ্যা দোষারোপ করে তাঁদের জড়ানো হয়েছে মামলায়

এবং তাঁরা সাসপেন্ড হয়েছেন, বদলির মুখোমুখি হয়েছেন, প্রচুর মাইনের ক্ষতি হয়েছে মাসের পর মাস, বদলির হুকুম হয়েছে অবমাননা করার জন্য কর্মক্ষেত্রে একঘরে হতে হয়েছে (কারণ সহকর্মীদের সাবধান করা হয়েছে, তাঁব সঙ্গে আদানপ্রদান করতে মানা করা হয়েছে)। এইভাবে পীড়িতাকে সমস্ত লাভ থেকে বঞ্চিত হতে হয়েছে অভিযোগের ফলস্বরূপ।

এই সমস্ত পদক্ষেপ থেকে বাঁচবার জন্য যে মহিলা অভিযোগ করেছেন SHW-র বিরুদ্ধে, তিনি দাবী করতে পারেন যাতে তাঁর পদের কোন ক্ষতি না হয় তদন্ত চলাকালীন। এক মহিলার মামলার ক্ষেত্রে আদালত নির্দেশ দেন যেন অভিযোগকারীকে মেডিকেল অ্যালাওয়েন্স দেওয়া হয়, যেটা বন্ধ করা হয়েছিল, এবং যে চার্জশীট তাঁর বিরুদ্ধে দেওযা হয়েছিল অপরাধীর প্রভাব বিস্তারের মাধ্যমে, তার পরিপ্রেক্ষিতে সকল কার্যবিধির স্থগিতাদেশ হয়, যতদিন না তাঁর অভিযোগের ভিত্তিতে জিজ্ঞাসাবাদ শেষ হয়। এই রায় দেওয়া হল কারণ আদালতের মতে কোন সঠিক তদন্ত হতে পারে না যদি অভিযোগকাবী অসুবিধাজনক পরিস্থিতিতে থাকেন।

শিল্পক্ষেত্রে নিয়োগের পরিস্থিতিতে কন্সিলিয়েশন আধিকারিককে (Conciliation Officer) জানানো যায় সমস্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা বন্ধ করতে।

কোন্ দরকারী কথা আমাকে মাথায় রাখতে হবে জিজ্ঞাসাবাদের সময়?

কোন তদন্তে যাবার আগে মন এবং আবেগকে প্রস্তুত করে নিন। আপনাব অভিযোগের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সমস্ত লিখিত তথ্য ভালো করে পড়ে নিন, যেমন আপনার আবেদনগুলি, আপনার পক্ষে দেওয়া সাক্ষ্যগুলি, অথবা ডাক্তারি বোর্ড বা অন্যান্য নথিগুলি, যা আপনার তদন্তে কাজে লাগবে। সমস্ত তথ্য নিয়ে নিজেকে প্রস্তুত করুন।

তদন্তের জন্য কিছু সহায়িকা:

- প্রয়োজনে নিজে নোট নিন।
- কোন কোন বিষয়ে কথা বলা আপনার পক্ষে খানিকটা অস্বস্তিকর হতে পারে। মনে রাখবেন, আপনি কোন অন্যায় করেননি। কারও যদি অস্বস্তিতে পড়তে হয় তা হচ্ছে অন্যায়কারীর, আপনার নয়।
- কাউকে যদি আপনি সঙ্গে নিয়ে যান, তাহলে তাকে ভালোভাবে তৈরী করে নেবেন, যাতে আপনি কোন তথ্য ভুলে গেলে তিনি যেন আপনাকে মনে করিয়ে দিতে পারেন।

- জেরার সময়ে উৎকণ্ঠিত হবেন না। যে-কোন ফৌজদারী আইনজীবী আপনাকে বলবেন যে সৎ-সাক্ষী, যিনি সত্যি কথা বলছেন, তাঁকে জেরাতে কাবু করা খুব কঠিন।
- তদন্তের সময় হয় তদন্তকারী অফিসার নয় কোন সচিবালয়ের কর্মী, আপনি যা বলছেন তা লিখে নেবেন মূল জেরাতে এবং প্রতি-জেরাতেও। দিনের কার্যক্রমের শেষে প্রতি পাতাতে আপনাকে এবং অন্যায়কারীকে সই করতে হবে। সই করার অর্থ হল যে তদন্তের কাজ ঠিকভাবে লেখা হয়েছে। কাজেই, পৃষ্ঠার শেষে সই করবার আগে, যথেষ্ট সময় নিয়ে, সব পাতাতে কী লেখা আছে পড়ে নেবেন যাতে আপনি দেখতে পান যে সব কিছু ঠিকভাবে লেখা হয়েছে কিনা।
- যদি লিপিবদ্ধ তথ্য সঠিক না হয়, আপনার অভিযোগ একই কাগজের উপর লিখে সই করুন। বা আপনি সই করতে আপত্তি করতে পারেন, সেই ক্ষেত্রে আপনাকে আপত্তির কারণ লিপিবদ্ধ করতে হবে, এবং সেই রিপোর্ট ও আপনার লিখিত বক্তব্য Enquiry Officer-কে দিন। এটা নিশ্চিত করুন যে এই লিখিত বক্তব্যের প্রাপ্তিস্বীকার হয়।
- যদি আপনি কোন লিখিত আপত্তি দেন তাহলে আর একটা নকল নিজের কাছে রাখুন।

যদি আমার কোন প্রত্যক্ষদর্শী না থাকে তাহলে?

দুশ্চিন্তা করবেন না। যৌন নিপীড়ন খুব কম সময়ই খোলা জায়গায়/সাক্ষীদের সামনে হয়। নিজের তথ্যে অটল থাকুন। নিম্নলিখিত ধরনের তথ্যগুলি আপনার মামলায় দরকারী হতে পারে।

- ঘটনার সময় এবং স্থানের বিস্তৃত বিবরণ। ঘটনাক্রম, আপনাকে কাঁদতে বা বিরক্ত হতে কেউ দেখেছে কিনা ঘটনার আগে বা পরে;
- আপনার মেডিকেল ইতিহাস;
- আপনার আত্মীয় বন্ধুদের সঙ্গে কীভাবে আপনার সম্পর্ককে প্রভাবিত করেছে এই ঘটনা;
- আপনার কর্মের নথিভুক্ত তথ্যাদি;
- আপনাব কর্মক্ষেত্রের লাভ বন্ধ করা বা পদোন্নতি রোধ করা ইত্যাদি;
- সর্বোচ্চ আদালত এই অভিমত প্রকাশ করেছেন যে সাক্ষ্যপ্রমাণ সার্বিকভাবে দেখা উচিত SHW-র দাবী বিচারের ক্ষেত্রে।

জিজ্ঞাসাবাদ শেষ হওয়ার পরে কী হবে?

জিজ্ঞাসাবাদের পরে Complaints Committee সব তথ্য Disciplinary Authority-র কাছে জমা দেবে।

আমি কি এনকোয়ারি রিপোর্ট পাওয়ার অধিকারী?

সাধারণত চাকুরী আইনবিধি (সার্ভিস ল') অনুযায়ী শুধু অপরাধী কর্মচারীই এনকোয়ারি রিপোর্টের (Enquiry Report) একটা নকল পাওয়ার অধিকারী। এমন কোন আইন বা কোন মামলা-জড়িত পূর্ব উদাহরণ নেই যে মহিলা অভিযোগকারী এই রিপোর্টের একটা নকল পাওয়ার অধিকারিণী। তবে ফৌজদারী কার্যবিধির ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ আদালত এই অভিমত প্রকাশ করেন যে, অভিযোগকারী এই Investigation Report-এর একটা নকল পাওয়ার অধিকারী। কিছু মহিলা অভিযোগকারী আদালতে মামলা করেছেন Enquiry Report-এর নকলের জন্য। তবে এখন অবধি এটা পরিষ্কার নয় যে এই Enquiry Report-এর নকল অভিযোগকারীকে দেওয়ার পদ্ধতিটা চাকুরী আইনবিধির (Service Law) ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে কিনা।

কমপ্লেইন্টস্ কমিটি কি অপরাধী নিপীড়নকারীর বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নিতে পারেন?

না। কমপ্লেইন্টস্ কমিটি (Complaints Committee) কোন পদক্ষেপ নিতে পারে না। ভারতীয় সংবিধানের ৩১১ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী কোন সরকারী কর্মচারীকে চাকুরী থেকে সরানো বা বরখাস্ত করা যাবে না—

(১) নিয়োগকারীর থেকে অধস্তন কর্তৃপক্ষের দ্বারা, এবং (২) যতক্ষণ না জিজ্ঞাসাবাদের সময়ে তাঁকে একটা সুযোগ দেওয়া হয় আত্মপক্ষ সমর্থন করার, ততক্ষণ সর্বোচ্চ আদালত (সুপ্রীম কোর্ট) এই অভিমত দিয়েছেন যে একমাত্র Disciplinary Authority-ই সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নিতে পারে এবং আরও বলেছেন যে কর্মচারীর একটা অধিকার আছে অন্য কোন কারণে চাকুরী থেকে অপসারিত না হওয়ার। একইরকমভাবে, Disciplinary Authority-কে নিজের ক্ষমতা প্রদর্শন করতে হবে, অপরাধ এবং তার শাস্তির ক্ষেত্রে। পাশাপাশিভাবে কর্মচারীর অধিকার আছে Disciplinary Authority-

কে এটা বোঝাবার যে তিনি অপরাধী নন, বা তাঁর উপর কোন শাস্তি চাপানো উচিত নয় বা অল্প শাস্তি দেওয়া উচিত।

এই একই নিয়ম বা মাপদণ্ড, সরকারী এবং বেসরকারী নিয়োগের পরিস্থিতিতে প্রযোজ্য।

সেইহেতু বর্তমান পরিস্থিতিতে Complaints Committee কোন পদক্ষেপ নিতে পারে না। নিয়োগকারীকেই বা Disciplinary Authority-কেই অপরাধী কর্মচারীর, অপরাধী বা নির্দোষচরিত্র সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত নিতে হবে।

ডিসিপ্লিনারি অথরিটি কি কমপ্লেইন্টস্ কমিটির তথ্যের সঙ্গে মতানৈক্য প্রকাশ করতে পারেন?

হ্যাঁ। ডিসিপ্লিনারি অথরিটি (Disciplinary Authority), এনকোয়ারি অফিসার বা কমপ্লেইন্টস্ কমিটির (Complaints Committee) তথ্যাদির সঙ্গে মতানৈক্য প্রকাশ করতে পারেন এবং এই অনৈক্যের ভিত্তিতে সম্পূর্ণ অন্য উপসংহার টানতে পারেন। যেমন, জিজ্ঞাসাবাদের শেষে Complaints Committee একটা তথ্য প্রকাশ করতে পারে যে যৌন নিপীড়নের মামলা প্রমাণ করা যায়নি এবং কোন আরোপ বা চার্জ প্রমাণিত হয়নি। Disciplinary Authority সমস্ত সাক্ষ্যপ্রমাণের মধ্যে দিয়ে যাওয়ার পর মনে করতে পারে Complaints Committee-র তথ্যাদি সঠিক নয়। সেক্ষেত্রে তার ক্ষমতা আছে রায় পাল্টাবার এবং এই সিদ্ধান্ত নেওয়ার যে চার্জ বা আরোপ প্রমাণিত হয়েছে। আইন অনুযায়ী Enquiry Officers বা Complaints Committee-র তথ্যের সঙ্গে Disciplinary Authority অসম্মত হওয়ার সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে, অপরাধী কর্মচারীকে একটা Show Cause Notice দেওয়া উচিত এবং একটা সুযোগ দেওয়া উচিত এটা প্রমাণ করার জন্য যে Enquiry Officer-এর তথ্যটি সঠিক।

যদি চার্জ নিঃশেষিত হয়, প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের পর, তাহলে আমার সমস্যার সমাধান কী?

যদি চার্জ নিঃশেষিত হয় প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদের পর, স্থায়ী/বর্তমান নীতি/বা Standing Orders অনুযায়ী কোন আপীলের ব্যবস্থা নেই, তবে আপনি একটা Revision/Review-এর আর্জি জানাতে পারেন আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট।[c]

আপীল কর্তৃপক্ষ পূর্বনির্ধারিত রায় বহাল, বদল বা রদ করতে পারেন বা মামলাটিকে Disciplinary Authority-র নিকট পুনর্বিবেচনার নিমিত্ত ফেরত পাঠাতে পারেন বা অন্য যে-কোন সঠিক রায় দিতে পারেন। সাধারণত আইন

অনুযায়ী একটা নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারিত আছে যার মধ্যে Review/Revision-এর আর্জি করা যায়।

আমার রিভিশন/রিভিউ দরখাস্তের মধ্যে কী কী থাকা দরকার?

- প্রথমত আপনার দরখাস্ত যতদূর সম্ভব সম্পূর্ণ বিবরণমূলক হওয়া দরকার;
- দরখাস্তটি সমস্ত প্রাসঙ্গিক তথ্যপূর্ণ হওয়া উচিত;
- Complaints Committee-র গঠন সংক্রান্ত আপনার অভিযোগ সকল ব্যক্ত করবে;
- জিজ্ঞাসাবাদ পর্বে কোন পদক্ষেপ যদি সঠিকভাবে অনুসরণ করা না হয়ে থাকে, তা ব্যক্ত করবে;
- Disciplinary Authority আপনার বিরুদ্ধে পক্ষপাত করছে কিনা তাও ব্যক্ত করবে;
- যদি আপনাকে জিজ্ঞাসাবাদের সময় এবং পরবর্তীকালে কোন সমর্থন বা সহায়তা না করা হয়ে থাকে, সেই সম্বন্ধে সকল অভিযোগ ব্যক্ত করবে;
- এটি ব্যক্ত করবে যৌন নিপীড়নের অভিযোগকে সমর্থন করার সাক্ষ্যপ্রমাণ Disciplinary Authority দ্বারা অগ্রাহ্য করা হয়েছে বা অনুপযুক্তভাবে ধরা হয়েছে কিনা।

যদি যৌন নিপীড়নের আরোপ প্রমাণিত হয়েছে বলে ঘোষিত হয় এবং ডিসিপ্লিনারি অথরিটির দ্বারা শাস্তি আরোপ বা ধার্য করা হয়, সেই রায়ের বিরুদ্ধে অপরাধী কর্মচারী কি আপীল করতে পারেন?

হ্যাঁ, সকল চাকুরীবিধি/স্থায়ী নিয়মাবলী (Standing Orders) আপীলের বন্দোবস্ত করেছে।[৬] অসংগঠিত ক্ষেত্রের শিল্পকর্মীদের জন্য আপীলের ব্যবস্থা নাও থাকতে পারে।

এই আপীলে কি আমাকে শোনা হবে?

সাক্ষী হিসেবে হয়তো আপনাকে আপীল সম্বন্ধে কোন বিজ্ঞপ্তি বা নোটিশ দেওয়া হবে না। যেমন পূর্বে উল্লেখ করা হয়েছে, এই অধিকারটি এখনও আইনের ধূসর অংশ, এ ব্যাপারে এখনও স্থায়ী নিয়মাবলী নেই। যে মুহূর্তে আপনি জানতে পারছেন যে আপীল করা হয়েছে, আপনি আপনার বক্তব্যের একটি বিস্তৃত

বিবরণ আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করুন, এবং এই অনুরোধ করুন যে, আপীলে সিদ্ধান্ত হওয়ার আগে যেন আপনাকে একবার শোনানো হয়।

অপরাধীকে যদি বিভাগীয় কার্যবিধিতেই দোষ হতে মুক্ত করা হয় সেক্ষেত্রে কী প্রতিকার আছে?

- যদি আপনি সরকারী কর্মচারী হন তাহলে অভিযোগপত্র (Charge Sheet) জারি বা প্রকাশ না করার, বা Administrative Tribunal-এর দ্বারা অপরাধীকে দোষ হতে মুক্ত কবার রায়ের বিরুদ্ধে আপত্তি জানাতে পারেন বা প্রতিদ্বন্দ্বিতা করতে পারেন ওই রায়ের। (Administrative Tribunal প্রতিটি রাজ্যে গঠিত হয়েছে সরকারী কর্মীদের চাকুরী সংক্রান্ত অভিযোগ প্রতিবিধানের জন্য)।
- পাবলিক সেক্টরের কর্মীরা উচ্চ বা সর্বোচ্চ আদালতে রিট পিটিশন দাখিল করতে পারেন।
- প্রাইভেট সেক্টরের কর্মীদের দেওয়ানী আদালতের দ্বারস্থ হতে হবে। দেওয়ানী আদালতের অধিক্ষেত্র-সীমা খুবই সীমিত এবং প্রাইভেট নিযুক্তির ব্যক্তিগত চাকরীর চুক্তিকে বলবৎ করার কোন ক্ষমতা নেই। তবে 'Vishaka'-র উত্তরকালে সর্বোচ্চ আদালত দ্বারা নির্দেশিত পদ্ধতি নিয়োগকর্তার দ্বারা অবশ্যপালনীয় এবং এই পদ্ধতির কোনরূপ অবসান বা লঙ্ঘন দেওয়ানী আদালত দ্বারা সংশোধনের বা সংরক্ষণের যোগ্য।
- তাছাড়া যেহেতু সর্বোচ্চ আদালত এই অভিমত প্রকাশ করেছেন যে যৌন নিপীড়ন হচ্ছে এমন এক অসদাচরণ বা ভারতীয় সংবিধানের ২১ নং অনুচ্ছেদ (জীবনের অধিকার) লঙ্ঘন করে, সেইহেতু আপনি উচ্চ আদালত বা সর্বোচ্চ আদালতের দ্বারস্থ হযে বেসরকারী নিয়োগকারীর বিরুদ্ধে রিট সমাধান চাওয়ার কথাও বিবেচনা করতে পারেন।[৭]
- শিল্পকর্মীরা (Industrial Workers) নিম্নলিখিত শ্রম আদালত (Labour Court) বা ট্রাইব্যুনালের দ্বারস্থ হতে পারেন।

শ্রম আইন অনুযায়ী কোন বিশেষ সমাধান কি আছে?

হ্যাঁ, কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের অভিযোগ ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউটস্ অ্যাক্টের ধারা ২(ক) অনুযায়ী একটি ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউট বা বিবাদ। আপনি বিবাদ উত্তোলন করতে পারেন, সে আপনার অভিযোগ আপনার সহকর্মীর বিরুদ্ধেই হোক বা নিযোগকর্তার বিরুদ্ধেই হোক। একইরকমভাবে আপনাব বিরুদ্ধে কৃত অন্যায় বা আপনার সহকর্মীর বিরুদ্ধে কোন পদক্ষেপ না নেওয়া

হলে আপনি তার বিরুদ্ধে বিবাদ খাড়া করতে পারেন। কিন্তু যদি লিঙ্গ সম্বন্ধীয় পীড়নের অভিযোগ আপনার অপসারণ বা চাকুরী থেকে আপনার বরখাস্ত সংক্রান্ত না হয়, কিন্তু আপনার ন্যায্যপ্রাপ্তি, বোনাস, পদোন্নতি ইত্যাদি সম্বন্ধে হয় তাহলে আপনি নিজে থেকে বিবাদের প্রশ্ন তুলতে পারেন না ববং আপনাকে ইউনিয়নের মাধ্যমে বা অন্য কর্মীদের সঙ্গে একত্রে এই প্রশ্ন তুলতে হবে। সাধারণত এই বিবাদগুলিকে সমষ্টিগত বিবাদ বলে (Collective Dispute)।

একজন শ্রমশিল্প কর্মীর কি কোন সম্ভাবনা নেই নিজে আদালতে যাওয়ার?

যেমন পূর্বে উল্লিখিত হয়েছে একটি বিবাদ, শ্রমবিবাদ তখনই হবে যখন তা ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রমশিল্প কর্মীর গোষ্ঠী দ্বারা উত্তোলিত হয়। ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউটস্ অ্যাক্ট অনুযায়ী একমাত্র ব্যতিক্রম হচ্ছে ছাঁটাই, কর্ম সমাপ্তিকরণ, কর্মচ্যুতি/ পদচ্যুতির (Retrenchment, Termination বা Dismissal) ক্ষেত্রে।

এইসব ক্ষেত্রে কর্মচ্যুতি যে পরিমাণ কষ্ট বয়ে আনে একজন একক শ্রমিকের জীবনে সেদিকে লক্ষ্য রেখে আইন তাঁকে অনুমতি প্রদান করেছে শ্রমিক সংগঠনের উপর বা সহকর্মীদের উপব নির্ভর না করে এককভাবে ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউট উত্তোলন করবার। তামিলনাড়ু বাজ্যে কর্মচ্যুতি ইত্যাদির একক বিতর্কের ক্ষেত্রে সরকার একটি বিবাদ প্রস্তাবনা করে দেবেন এই দরকারটিও নির্মূল করা হয়েছে, এবং শান্তি, সামঞ্জস্য সংস্থাপন বা আপস নিষ্পত্তির প্রয়াসে অসাফল্যের সংবাদ পাওয়ার পরেই শ্রমিক প্রত্যক্ষরূপে তাঁর মামলা শ্রম আদালতে দাখিল করতে পারেন। যেহেতু শ্রম রাজ্য তালিকাভুক্ত বিষয়, সেহেতু সংস্থাগুলির উচিত লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নকে ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউটের এক্তিয়ারভুক্তিব জন্য ইন্ডাস্ট্রিয়াল ডিসপিউটস্ অ্যাক্টের ধারা ২(ক) সংশোধনের জন্য আন্দোলন করা, যাতে মহিলা কর্মীদের শ্রম সংগঠনের (যেগুলি পুরুষপ্রধান) উপর নির্ভর না করতে হয় নিজেদের মামলা লড়ার জন্য। ততক্ষণ শ্রম সংগঠন যদি তাঁর মামলা উত্তোলন না করে তাহলে তাঁকে দেওয়ানী আদালতের দ্বারস্থ হতে হবে প্রাইভেট কর্মচারীদের মতন।

আমি কি সেই লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নমূলক কার্যের বিরুদ্ধে প্রশ্ন তুলতে পারি, যেগুলি অনিযুক্তির সঙ্গে যুক্ত নয়?

যে-কোন বিতর্কের ক্ষেত্রে শ্রম আইন এই তথ্যের উপর অগ্রসর হয় যে নিয়োগকর্তা হচ্ছেন বলবান এবং শ্রমিকগণ দুর্বল শ্রেণী। সেই কারণেই নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে একটা শক্তিশালী প্রতিরোধ গড়তে শিল্প বিরোধ আইন (Industrial Disputes

Act) নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে সংগঠিত পদক্ষেপের ব্যবস্থা করেছে। এইভাবে একজন শ্রমিকের অভিযোগ একটা শ্রম বিবাদ হিসেবে নিরূপিত হয়, যদি সংগঠিত শ্রমিকগণ দ্বারা তা উত্তোলিত হয়।

শ্রমিকগণ কেন শুধুমাত্র অনিযুক্তি বা বেকারত্বের ক্ষেত্রেই প্রত্যক্ষভাবে আন্দোলন করতে পারবেন?

এটা দেখা গেছে যে শ্রমিক সংগঠনগুলি কিছু কিছু ক্ষেত্রে সেই শ্রমিকদের কোনরূপ সহায়তা প্রদান করে না যাঁরা কর্ম থেকে বরখাস্ত হয়েছেন। সেইহেতু এই সমস্ত চরম (Extreme) পদক্ষেপের ক্ষেত্রে, শ্রমশিল্প বিরোধ আইনের (Industrial Disputes Act) সংশোধন করা হয়, যাতে ধারা ২(ক) অনুযায়ী একজন কর্মী অন্যায়ের বিরুদ্ধে প্রশ্ন তুলতে পারে।

এইরকমভাবেই কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের ক্ষেত্রে মহিলারা বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই নিজেদের একাই পেয়েছেন, শ্রমিক সংগঠন বা সহকর্মীরা তাঁদের কোনরকম সমর্থন বা সহায়তা করেননি। কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের শিকার মহিলাদের অনুমতি দেওয়া উচিত এই অন্যায়ের বিরুদ্ধে প্রত্যক্ষরূপে প্রশ্ন করার, যদি অন্য কর্মীরা বা সংগঠন তাঁদের মামলায় সমর্থন বা সহায়তা না করে।

আমি কেমন করে সংগঠিত বিবাদ উত্তোলন করব?

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের অভিযোগ যদি কর্মচ্যুতি সংক্রান্ত না হয়, তাহলে আপনার উচিত শ্রমিক সংগঠন বা অন্যান্য কর্মীদের বলা আপনার মামলাকে সমর্থন করতে এবং নিয়োগকর্তার নিকট তা উত্তোলন করতে। যদি নিয়োগকর্তা তার জবাব না দেন বা কোন প্রত্যুত্তর না করেন তাহলে সংগঠন বা সহকর্মীদের এই মামলা শ্রম-আপস কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করতে হবে। তিনি প্রত্যক্ষরূপে নিয়োগকর্তা বা নিপীড়নকর্তার সঙ্গে কার্যবিধি (Conciliation Proceedings) চালু করবেন।

যদি আমার অভিযোগ সুপারভাইজার, ম্যানেজার বা অফিসারের বিরুদ্ধে হয় তাহলে প্রত্যক্ষরূপে তাঁর বিরুদ্ধে কি বিবাদ উত্তোলন করা যায়?

না। যে কোন শ্রমশিল্প বিবাদ, যেটা প্রত্যক্ষরূপে কর্মচারীদের মধ্যেই হয়, সেটা শুধুমাত্র শ্রমিক ও অন্য শ্রমিকের মধ্যেই হতে পারে, এবং শ্রমিক ও অশ্রমিকের

মধ্যে হতে পারে না। তবে মামলাটি তবুও চাকুরী শর্ত সম্বন্ধীয় একটি শ্রমশিল্প বিবাদই (Industrial Dispute) থাকবে, যেটা আপনি সংগঠিতরূপে নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে উত্তোলন করতে পারেন।

যদি শিল্প সংগঠন বা কর্মীদের সাধারণ সভা মামলা সমর্থন না করে তাহলে কী হবে?

বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই পুরুষ কর্মীরা মহিলা কর্মীদের সহাযতা বা সমর্থন করতে চান না যদি মহিলা কর্মীদের দাবী কর্মক্ষেত্রে যৌন বা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নমূলক হয়। যদি আপনার মহিলা সহকর্মী থাকেন, তাঁদের সমর্থন বা সহায়তা নিয়ে সংগঠিত রূপে বিবাদ উত্তোলন করুন।

যদি শ্রমিক সংগঠন বা অন্যান্য কর্মীরা নিজেদের সমর্থন প্রত্যাহার করে নেন তাহলে কী হবে?

এতে বিরূপ কিছু হবে না। আপনার নিয়োগকর্তা বা নিপীড়নকর্তা সংগঠনের সদস্যদের ভীতি প্রদর্শনের দ্বারা বা কোন লাভের লোভ দেখানোর ফলে তাঁরা হয়তো আপনার দাবীর প্রতি তাঁদের সমর্থন সরিয়ে নিতে পারেন।

শ্রমশিল্প আইন এইরকম চাপের প্রভাব স্বীকার করে এবং প্রাথমিক সমর্থনকেই যথেষ্ট বলে গণ্য করেছে যদিও সেই সমর্থন পরে সরিয়ে নেওয়া হয়েছে।

শ্রমিক সংগঠনটি কি নথিভুক্ত (রেজিস্টার্ড) হওয়া প্রয়োজন?

এটা অপরিহার্য নয়। একটি অনথিভুক্ত শ্রমিক সংগঠনও আপনার মামলা বা উদ্দেশ্য সমর্থন করতে পারেন।

আমি যদি অসংগঠিত শিল্পের হই সেই ক্ষেত্রে কী হবে?

অসংগঠিত শিল্পাঞ্চলের ক্ষেত্রেও, যেমন নির্মাণ কর্ম, আবাদ (Plantation), বিড়ি, চুক্তিভিত্তিক কর্ম ইত্যাদি, কর্মচ্যুতির শ্রমশিল্প বিবাদ সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবিশেষ দ্বারা উত্তোলিত হতে পারে। তবে যদি লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বিবাদ অন্য বিষয় সংক্রান্ত হয়, তাহলে সেই বিষয়টিকে মিলিত সমর্থন পেতে হবে। এইরকম ক্ষেত্রে সাধারণ শ্রমিক সংগঠনের সভ্য হতে চেষ্টা করুন এবং তাদের সমর্থন পাওয়ার

প্রয়াস করুন, বা সংশ্লিষ্ট সরকার দ্বারা নিযুক্ত শ্রম-পরিদর্শকের (Labour Inspector) নিকট অভিযোগ করুন।

আমি কি সামঞ্জস্য সংস্থাপন (কন্সিলিয়েশন) কার্যবিধির মধ্য দিয়ে কোন সুবিচার পেতে পারি?

শ্রম/শান্তিসংস্থাপক আধিকারিক (Labour/Conciliation Officer) নিয়োগকর্তা বা নিপীড়নকারীকে পরামর্শদান করতে পারেন, আপনি যে অন্যায় কাজগুলির অভিযোগ এনেছেন, সেই অন্যায়গুলি প্রত্যাহার করতে, কিন্তু তাঁরা এটা করতে রাজি নাও হতে পারেন। সেক্ষেত্রে শান্তি বা সামঞ্জস্য সংস্থাপনের প্রয়াসের অসাফল্যের বিবরণ (Report) উপযুক্ত সরকারের নিকট প্রেরিত হবে।

যদি সামঞ্জস্য স্থাপনের প্রচেষ্টা দীর্ঘ সময় নেয় এবং আমি আরও নিপীড়িত হই তাহলে কী হবে?

শ্রম/শান্তিস্থাপক আধিকারিক (Labour/Conciliation Officer) এই আচরণ নিষেধ করতে পারেন Industrial Disputes Act-এর ধারা ৩৩ অনুযায়ী। এই ধারা শ্রমিককে সুরক্ষা প্রদান করে এবং সমস্যাবৃদ্ধি রোধের চেষ্টা করে। সর্বোচ্চ আদালত এই মত দিয়েছেন যে শ্রম/শান্তিসংস্থাপক আধিকারিকেব স্পষ্ট অনুমতি ছাড়া কোন পদক্ষেপ নেওয়া হলে তা অসিদ্ধ। তাই আপনার অভিযোগের দরুন আপনি যদি পদচ্যুত, কর্মচ্যুত বা বরখাস্ত হন, বা পুনরায় পূর্বপদে প্রেরিত হন, বা আপনাকে মাইনে বা লাভের অংশ না দেওয়া হয়, এবং সামঞ্জস্য সংস্থাপনের কার্যবিধির সময় যদি এই সকল পদক্ষেপ নেওয়া হয়, তবে তা অসিদ্ধ।

যদি সামঞ্জস্য সংস্থাপনের কার্যবিধি অসফল হয় তাহলে কি আমি যেতে পারি?

না, প্রত্যক্ষরূপে নয়। উপযুক্ত সরকার আপনার বিবাদ শ্রম-আদালত বা শ্রমশিল্প ট্রাইব্যুনালে বিচারের জন্য প্রেরণ (Refer) করবেন। তামিলনাড়ুতে Industrial Disputes Act-এর ২(ক) ধারা সংশোধিত হয়েছে কর্মচ্যুত শ্রমিকদের শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল প্রত্যক্ষভাবে Approach করার বা তার দ্বারস্থ হবার অধিকার দেওয়ার জন্য। এই একই সংশোধনের প্রয়োজন কর্মক্ষেত্রে যৌন বা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের ক্ষেত্রে।

শ্রম আদালত বা শ্রমশিল্প ট্রাইব্যুনালে কী হয়?

শ্রমশিল্প আইন অনুযায়ী যে আদালত, সেই আদালত দেওয়ানী বা উচ্চ আদালতেব থেকে বেশী ক্ষমতাশালী। এই আদালত উপযুক্ত বিচার করতে পারে এবং চাকুরীর নূতন শর্তাবলী সৃষ্টি করতে সক্ষম যদি সুবিচারের জন্য তার প্রয়োজন হয়। এই আদালতের নিয়োগকর্তার যে-কোন কর্ম Review করার ক্ষমতা, দেওয়ানী, উচ্চ এবং সর্বোচ্চ আদালতের থেকে অধিক। এই আদালত আপীল কর্তৃপক্ষ হিসেবে কাজ করে পদ্ধতিগত দিক থেকে এবং গুণগত বা যোগ্যতার দিক থেকে নিয়োগকর্তার কাজ Review করার জন্য।

চাকুরী আইনবিধি অনুযায়ী Administrative Tribunal, দেওযানী আদালত, উচ্চ বা সর্বোচ্চ আদালত বিবেচনা বা Consider করতে পারেন যে নিয়োগকর্তার আচরণ নির্দিষ্ট বিধি বা স্বাভাবিক ন্যায়পরতা (Natural Justice) বা নিরপেক্ষতা অনুসারে ছিল কিনা বা পক্ষপাতমূলক ছিল কিনা বা শাস্তি অপরাধের সমান হয়েছে কিনা। অপরদিকে শ্রম আদালত বা শ্রমশিল্প ট্রাইব্যুনাল সবুদ পুনর্বিবেচনা করে সম্পূর্ণ অন্য একটা উপসংহার টানতে পারেন অপরাধ সম্বন্ধে, যদিও নিয়োগকর্তার তথ্যাদিতে বা জিজ্ঞাসাবাদের প্রক্রিয়াতে কোন ফাঁক ছিল না। একইরকমভাবে যদি দেখা যায় যে Industrial Disputes Act-এর ধারা ১১ অনুযায়ী শাস্তির পরিমাণ অপরাধের চেয়ে অনেক বেশী তাহলে শাস্তি কমানোর ক্ষমতা রাখে এই আদালত।

যদি নিপীড়নকর্তা নিজের বিরুদ্ধে নিয়োগকর্তার পদক্ষেপগুলির বিরুদ্ধে প্রশ্ন করেন তাহলে সেই কার্যবিধিতে কি আমাকে শোনা হবে?

না, অধিকাররূপে নয়; কিন্তু আপনি এই কার্যবিধিতে নিজের বক্তব্য শোনানোর জন্য আবেদন করতে পারেন।

দেওয়ানী আদালত, উচ্চ আদালত বা শ্রম আদালত মামলা চলাকালীন কি অধিক নিপীড়ন রোধ করতে পারেন?

হ্যাঁ, পারেন। আপনি অন্তর্বর্তী নিষেধাজ্ঞা (Interim Injunction) জারির জন্য আবেদন করতে পারেন দেওয়ানী বা উচ্চ আদালতে। Industrial Disputes Act-এর ধারা ৩৩ শ্রম আদালতে মামলা চলাকালীন এই আচরণ নিষিদ্ধ করেছে। তবে আপনি ধারা ৩৩ক বা ২৯ অনুযায়ী নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে আদালতের দ্বারস্থ হতে পারেন।

যে মাইনে, পদোন্নতি, বা লাভ আমাকে দেওয়া হয়নি, সেগুলি পাওয়ার জন্য অন্তর্বর্তী রায় কি আমার প্রাপ্য?

হ্যাঁ। আদালত এই বিচার করতে পারেন, যদি প্রাথমিকভাবেই আপনার মামলার ব্যাপারে আদালত সন্দেহাতীতরূপে বিশ্বাসী (Convinced) হয়ে থাকেন।

উচ্চ আদালতের ক্ষমতা আছে Industrial Disputes Act-এর ধারা ১৭খ অনুযায়ী আপনার শেষ পাওয়া মাইনে সম্বন্ধে অন্তর্বর্তী রায় দিতে যদি আপনার কর্মচ্যুতি শ্রম আদালত দ্বারা রদ (Set Aside) হয়ে থাকে এবং নিয়োগকর্তা সেই রায়ের বিরুদ্ধে উচ্চ আদালতে মামলা করে থাকেন।

উল্লেখপঞ্জী

১ এ.এল কালরা বনাম প্রজেক্ট অ্যান্ড ইকুইপমেন্ট কর্পোরেশন, (১৯৮৪) এসসিসি ৩১৬।

২ সিসিএস (কন্ডাক্ট) রুলস্-এর ৩ নং রুলটি দেখুন।

৩ ইন্ডাস্ট্রিয়াল এমপ্লয়মেন্ট (স্ট্যান্ডিং অর্ডার) সেন্ট্রাল রুলস, ১৯৪৬-এর মডেল স্ট্যান্ডিং অর্ডার ১৪(৩)১ টি দেখুন।

৪ ১৯৯৭ [এসএলপি (সিআরএল) নং ১৬৭২-১৬৭৩/২০০০]-এর ৩৩ নং রিট পিটিশন (সিআরএল), ২৬/৫/০৪-এ রায়দান।

৫ সিসিএস (সিসিএ) রুল নং ২৯ এবং ২৯এ।

৬ সিসিএস (সিসিএ) রুল নং ২২ এবং ২৮।

ছয়

নিয়োগকর্তার দায়িত্ব ও কর্তব্য

'বিশাখা' নির্দেশাবলী প্রতিটি কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তার জন্য কিছু নির্দেশাবলী পালন করা দরকার বলে গণ্য করেছে, কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন (Sexual Harassment at Workplace–SHW) প্রতিরোধ নিশ্চিত করতে।

১) *প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা*

সরকারী বা বেসরকারী সংস্থায় সকল নিয়োগকর্তার উচিত যৌন নিপীড়ন প্রতিরোধ করতে উপযুক্ত পদক্ষেপ নেওয়া। এই বাধ্যবাধকতার সাধারণত্বের প্রতি কোন বিরূপ প্রতিক্রিয়া না রেখে নিম্নবর্তী পদক্ষেপগুলি নেওয়া উচিত।

(ক) উপরিউক্ত সংজ্ঞা অনুযায়ী যৌন নিপীড়নের প্রকাশ্য নিষেধাজ্ঞা কর্মক্ষেত্রে সঠিকরূপে বিজ্ঞাপিত, প্রকাশিত এবং প্রচলিত হওয়া উচিত।

(খ) সরকারী এবং পাবলিক সেক্টর সংস্থার উচিত আচরণ এবং নিয়মানুবর্তিতা সম্বন্ধীয় নিয়ম/নীতির মধ্যে যৌন নিপীড়ন প্রতিরোধ বা নিষেধমূলক নিয়ম/নীতি সামিল করা, এবং সেই সমস্ত নীতির মধ্যে নিপীড়কের সঠিক শাস্তির ব্যবস্থা করা।

(গ) বেসরকারী নিয়োগকারীর ক্ষেত্রে এমন পদক্ষেপ নেওয়া উচিত যাতে পূর্বে উল্লিখিত নিষেধাজ্ঞাগুলি—Industrial Employment (Standing Orders Act, 1946)-এর অধীনে স্থায়ী আজ্ঞায় অন্তর্ভুক্ত করা যায়।

(ঘ) কর্ম, আরাম, স্বাস্থ্য এবং পরিচ্ছন্নতার ক্ষেত্রে সঠিক কর্মের পরিবেশের ব্যবস্থা করা উচিত এটা সুনিশ্চিত করার জন্য যে মহিলাদের প্রতি কোন বিরূপ পরিবেশ নেই এবং কোন মহিলা কর্মীর এটা বিশ্বাসের যুক্তিসঙ্গত কারণ যাতে না থাকে যে তিনি কর্মক্ষেত্রে অসুবিধাজনক পরিস্থিতিতে আছেন।

৫) ফৌজদারী কার্যবিধি

যে স্থানে এই আচরণ, ভারতীয় দণ্ডবিধি বা অন্য বিধির আওতায়, একটি নির্দিষ্ট অপরাধ বলে চিহ্নিত, নিয়োগকারী আইনানুগ সঠিক ব্যবস্থা নেবেন সঠিক কর্তৃপক্ষের নিকট নালিশ জানিয়ে। বিশেষত এটা নিশ্চিত করা উচিত যে নালিশের সঙ্গে মোকাবিলা করার সময় নিপীড়িতদের বা সাক্ষীদের আরও নিপীড়িত হতে হচ্ছে না, বা তাদের বিরুদ্ধে বৈষম্যপূর্ণ ব্যবহার করা হচ্ছে না। যৌন নিপীড়নেব শিকারকে এই সুবিধা দেওয়া উচিত যে সে ক্ষতিকারকের বদলি বা নিজের বদলি চাইতে পারে।

৬) অভিযোগপদ্ধতি

এমন আচরণ আইনত অপরাধ হোক বা না হোক, চাকুরীবিধি নিয়ম লঙ্ঘনকারী হোক বা না হোক, নিয়োগকর্তার সংস্থায় নিপীড়িতদের অভিযোগের ন্যায়বিচার করার জন্য একটি সঠিক অভিযোগপদ্ধতি সৃষ্টি করা দরকার। এইরূপ অভিযোগ পদ্ধতির উচিত নির্দিষ্ট সময়ে অভিযোগ নিরাময় নিশ্চিত করা।

৭) কমপ্লেইন্টস্ কমিটি

উপরিলিখিত অভিযোগ পদ্ধতি এমন হওয়া উচিত, যাতে 'কমপ্লেইন্টস্ কমিটি' একটি বিশেষ Counselor-এর বা অন্য Support Service-এর ব্যবস্থা করে এবং কমিটিতে যেন গোপনীয়তা বজায়ের ব্যবস্থা থাকে। 'কমপ্লেইন্টস্ কমিটি'র শীর্ষে একজন মহিলা থাকা আবশ্যক, এবং অন্তত অর্দ্ধেক সভ্য মহিলা হওয়া আবশ্যক। তার উপর, অতিরিক্ত চাপের সম্ভাবনা বা উপরমহলের প্রভাবের সম্ভাবনা এড়াতে এইরকম 'কমপ্লেইন্টস্ কমিটি'-র উচিত কোন তৃতীয় পক্ষকে আনয়ন করা; এই তৃতীয় পক্ষ কোন এনজিও হতে পারে বা অন্য কোন অঙ্গ, যে এই লিঙ্গ বিষয়ক বা যৌন নিপীড়নের বিষয়ে ওয়াকিবহাল।

'কমপ্লেইন্টস্ কমিটি'-র উচিত অভিযোগ এবং তার পরিপ্রেক্ষিতে নেওয়া পদক্ষেপের একটা বাৎসরিক রিপোর্ট তৈরী করে সংশ্লিষ্ট সরকারী বিভাগকে পেশ করা।

নিয়োগকর্তা এবং ক্ষমতায় থাকা ব্যক্তিগণেরও উচিত পূর্বে উল্লিখিত নির্দেশাবলীকে (Guidelines) মান্য করা সম্বন্ধে একটি রিপোর্ট তৈরী করে সরকারী বৈঠকে এবং অন্যান্য উপযুক্ত ফোরামেও উত্তোলন করা এবং এটা ইতিবাচকভাবে নিয়োগকর্তা-কর্মচারী বৈঠকে আলোচনা করা।

৯) সচেতনতা

মহিলা কর্মচারীদের এই বিষয়ে অধিকার সম্বন্ধে সচেতন কবতে হবে, বিশেষ করে পরিষ্কাররূপে নির্দেশাবলী সর্বজনবিদিত করে।

এই বিভাগটি 'বিশাখা' নির্দেশাবলী অনুযায়ী নিয়োগকর্তার কর্তব্য এবং দায়িত্ব বিবৃত করে এবং সাধারণ আইন অনুযায়ী নিয়োগকর্তার একটি সুরক্ষিত কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টি করার দায়িত্বেরও বিবরণ দেয়।

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন বিরোধমূলক পলিসি

নিয়োগকর্তাদের একটা দায়িত্ব আছে কর্মক্ষেত্রে সুস্থ পরিবেশ প্রদান করার। এইভাবে নিয়োগকর্তার পরম কর্তব্য লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন নিষেধ করার, এবং কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন নিষেধের পলিসি এই দায়িত্বেরই এক প্রত্যক্ষ প্রকাশ। নিয়োগকর্তাদের উচিত সবরকম ব্যবস্থা নেওয়া যৌন নিপীড়নের কোনরকম ঘটনা ঘটা রোধ করতে, যেমন:

- ইতিবাচকভাবে এই বিষয়টি উত্তোলন করে;
- কড়া আপত্তি প্রকাশ করে;
- উপযুক্ত শাস্তি নিরূপণ করে;
- কর্মচারীদের মামলা করার, নিপীড়নের বিষয় উত্তোলন করার পদ্ধতি সম্বন্ধে অবগত করে;
- সঠিক পদ্ধতির দ্বারা সমস্ত সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের সচেতন করে;
- জাতীয় Implementing Measure অনুযায়ী লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন কী, এ-বিষয়ে কর্মচারীদের শিক্ষিত করে;
- এইরকম ব্যবহার নিষেধ করে একটা কোম্পানী পলিসি গ্রহণ (Adopt) করে।

যদি একজন কর্মচারী লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের ব্যাপারে রিপোর্ট করে নিয়োগকর্তার উচিত একটা আভ্যন্তরীণ তদন্তের ব্যবস্থা করা এবং পরবর্তী নিপীড়ন এড়াতে ব্যবস্থা নেওয়া, ও নিপীড়নকারীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া। যদি নিয়োগকর্তা এই দায়িত্ব এড়িয়ে যায় তাহলে পীড়িত ব্যক্তি আইনগত বিচার পাবেন। একটা প্রাথমিক কর্মসূচী নিম্নলিখিত বিষয়গুলির ওপর আলোকপাত করবে—

- কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন নির্মূল করতে এবং রোধ করতে প্রত্যক্ষ দায়িত্ব, দায়বদ্ধতা;

- লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের সংজ্ঞা;
- এই ধরনের আচরণের জন্য যে শাস্তি নিয়োগকর্তা আরোপ করবে তার একটা ব্যাখ্যা (Explanation);
- যে অভিযোগপদ্ধতি কর্মচারীরা ব্যবহার করবে তার একটা বিশদ রূপরেখা;
- Consultation বা আলোচনা বা পরামর্শের জন্য যেসব ব্যক্তিকে পাওয়া যাবে বা Additional Resources থেকে যে অতিরিক্ত সাহায্য পাওয়া যাবে;
- সমস্ত অভিযোগ এবং ব্যক্তিগত পদক্ষেপ যতদূর সম্ভব গোপন রাখার একটা প্রত্যক্ষ দায়বদ্ধতা;
- এমন এক অভিযোগপদ্ধতি যেটা চটপটে, বিশদ (Prompt, Thorough) এবং পক্ষপাতমুক্ত (Impartial) তদন্তের আশ্বাস দেয়;
- এই আশ্বাস যে নিয়োগকর্তা তৎক্ষণাৎ (Immediately) এবং উপযুক্ত সংশোধনমূলক (Corrective) পদক্ষেপ নেবে যখন নিপীড়ন ঘটেছে এটা নির্ণয় (Determine) করা হয়েছে।

নিয়োগকর্তার দায়িত্ব এই যে এই ব্যবস্থা করবে নিয়োগকর্তারা—

(১) এমন একটা কর্মক্ষেত্র দেবেন যেটা লিঙ্গের ভিত্তিতে প্রভেদ বা Discrimination-এর থেকে মুক্ত;

(২) নিয়োগকর্তা বা পরিদর্শক, কর্মচারী দ্বারা কৃত নিপীড়নের জন্য দায়ী (নিপীড়ন বিরোধী কোম্পানী নিয়মাবলী নিয়োগকর্তাকে জবাবদিহির দায় থেকে নিষ্কৃতি দেয় না);

(৩) সহকর্মীর নিপীড়নের জন্য দায়ী, যেখানে নিয়োগকর্তা বা পরিদর্শক কর্মচারীরা (Supervisory Employees) নিপীড়নের কথাটি জানতেন (যদি না এটা দেখানো যায় যে নিয়োগকর্তা সঙ্গে সঙ্গে উপযুক্ত ব্যবস্থা নিয়েছেন পরিস্থিতি সংশোধন করার জন্য); এবং

(৪) যাঁরা কর্মচাবী নন তাঁরাও তাঁদের কাজের জন্যও দায়ী যেখানে—

(ক) নিয়োগকর্তার কিছুটা দখল আছে এই অকর্মচারীদের উপর;

(খ) নিয়োগকর্তা নিপীড়নমূলক ব্যবহারের কথা জানতেন বা তাঁর জানা উচিত ছিল;

(গ) নিযোগকর্তা সংশোধনমূলক ব্যবস্থা নিতে অসফল হয়েছেন।

উদাহরণস্বরূপ, নিয়োগকর্তা দায়বদ্ধ হবেন যদি তিনি কোন পদক্ষেপ না নেন যখন এক মহিলা রিসেপশনিস্ট রিপোর্ট করেন যে একজন Deliveryman তাঁকে নিপীড়ন করে যখনই তিনি Delivei করতে আসেন।

লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের নিষেধাজ্ঞার একটা নোটিফিকেশন

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়নের প্রত্যক্ষ প্রহিবিশন (Prohibition) বা নিষেধাজ্ঞাকে সর্বজনবিদিত করা। যার সঠিক অর্থ হল—

- নিয়মাবলী বড় করে ছাপিয়ে এমনভাবে প্রচার করতে হবে যাতে সবাই দেখতে পায় এবং যেখানে সকল স্টাফ মেম্বার আনাগোনা করেন, যেমন, রান্নাঘর, ঠাণ্ডা জল সরবরাহ হয় যে স্থানে তার আশে পাশে, এবং স্নানঘর।
- যেখানে তৃতীয় পক্ষের ব্যাপার আসছে, সেখানে নিয়োগকর্তা এটা নিশ্চিত করবেন যে রিসেপ্‌শন বা অতিথিকক্ষের (Visitor's Lounge) আশেপাশে বা বহিরাগতদের গমনাগমনের পথে নিয়মাবলীটি পরিষ্কাররূপে নোটিশ বোর্ডে দৃষ্টিগোচর করা হয়েছে।
- কর্মক্ষেত্রের কর্তৃপক্ষ এটা নিশ্চিত করবেন যে কর্মক্ষেত্রে 'লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন নিয়মাবলী' কর্মক্ষেত্রের Protocol-এর একটা অঙ্গ।
- এই নিয়মাবলী নিয়োগপত্রে চাকুরীচুক্তির অঙ্গ হিসেবে থাকা উচিত।
- যাঁরা নূতন চাকুরীতে প্রবেশ করছেন, তাঁদের ওই চুক্তি, চাকুরীতে প্রবেশের পূর্বেই সই করতে বলা উচিত, এবং যাঁরা চাকুরী করছেন, তাঁদের ওই মর্মে একটা ভিন্ন স্টেটমেন্টে সই করতে বলা উচিত।

আভ্যন্তরীণ অভিযোগযন্ত্র

'আভ্যন্তরীণ অভিযোগযন্ত্র'টি লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের শিকারকে কর্মক্ষেত্রের মধ্যেই মীমাংসাব ব্যবস্থা করে দেওয়ার জন্য নির্মিত। নাম থেকেই বোঝা যাচ্ছে যে এই আভ্যন্তরীণ অভিযোগযন্ত্রটি নিয়োগকর্তার ক্ষমতাধীন, তাঁর কর্মচারীদের সমস্যা সমাধানের জন্য।

'Sexual Harassment Committee'রূপে একটি আভ্যন্তরীণ অভিযোগ-যন্ত্রের ধারণা সর্বপ্রথম 'Vishaka' রায়-এর মাধ্যমেই ভারতবর্ষে আনয়ন করা হয়। 'Vishaka' রায় কিছু নির্দেশাবলী রূপায়ণ করেছে যেগুলি অন্যান্যদের মধ্যে নিয়োগকর্তার উপর দায়িত্ব ন্যস্ত করে কমিটিরূপে একটি অভিযোগপদ্ধতি সৃষ্টি করার, যে কমিটির শীর্ষে থাকবেন একজন মহিলা, তার অন্তত পঞ্চাশ শতাংশ (৫০%) সভ্য মহিলা হবেন এবং একটি এনজিও সদস্য থাকতে হবে।

এই নির্দেশাবলী নিয়োগকর্তার উপর চাকুরী আইনবিধি (Service Law) এবং স্থায়ী নিয়মাবলী (Standing Orders) সংশোধন করে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় পীড়ন বিরোধী আইন প্রণয়ন করার দায়িত্ব ন্যস্ত করে, এবং ওঁর ক্ষেত্রে উপযুক্ত ফৌজদারী পদক্ষেপ নেওয়া বাধ্যতামূলক করে যদি সংশ্লিষ্ট আচরণ নির্দিষ্ট

অপরাধ হয়। যদি এই আচরণ নিয়োগকর্তার কর্মক্ষেত্রের স্থায়ী নিয়মাবলী বা চাকুরী আইনবিধি অনুযায়ী অসদাচরণ হয়, তাহলে অনুশাসনমূলক পদক্ষেপ নেওয়া নিয়োগকর্তার অবশ্যকর্তব্য।

অভিযোগ পদ্ধতি

যৌন নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটির গঠন এবং প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ

একজন অভিযোগকর্তার অভিযোগ সমাধানের নিমিত্ত 'বিশাখা' চিহ্নিত নির্দেশাবলী পালন করে প্রতিটি নিয়োগকর্তার দায়িত্ব একটি অভিযোগপদ্ধতি অর্থাৎ যৌন নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি (Sexual Harassment Committee – SHC) গড়ে তোলা।

প্রাথমিক অভিযোগ পাওয়ার পরে SHC আরোপ আলোচনা, সঠিক পদ্ধতি ব্যাখ্যা, Sexual Harassment Complaint Checklist সম্পূর্ণ এবং আরও তথ্যাদি প্রয়োজন আছে কিনা তা নিরূপণ করার নিমিত্ত একটা আলোচনাসভার আয়োজন করবে। এই আলোচনাসভাব ফলাফলের উপর নির্ভর করে নিম্নবর্তী পদক্ষেপের যে-কোন একটি গ্রহণ করবে:

- যদি অভিযোগকারী তাঁর অভিযোগ নিয়ে অগ্রসর হতে চান তাহলে SHC তাঁকে সমস্ত প্রক্রিয়া এবং কার্যপ্রণালী ব্যাখ্যা করে দেবে।
- যদি অভিযোগকারী তাঁর অভিযোগ নিয়ে অগ্রসর হতে না চান তাহলে SHC অভিযোগ লিপিবদ্ধ করবে এবং অভিযোগকারী ও সংস্থার স্বার্থরক্ষার্থে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

সমস্ত প্রক্রিয়া এবং প্রণালী বর্ণিত হওয়ার পর যদি অভিযোগকর্তা অভিযোগ নিয়ে অগ্রসর হতে চান তাহলে পরবর্তী কার্যপ্রণালী পালনীয়।

অনিয়মিত প্রস্তাব

যদি অভিযোগকর্তা নিয়মিত পদ্ধতির মাধ্যমে অগ্রসর হতে অনিচ্ছা প্রকাশ করেন, সেই ক্ষেত্রে তাঁকে বিবাদীপক্ষের মুখোমুখি হতে হবে এবং লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের প্রমাণ দিতে হবে, সেক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা সমস্যাটির অনিয়মিত মীমাংসার ব্যবস্থা করবেন।

যদি অনিয়মিত মীমাংসা পছন্দ করা হয় তাহলে সবচেয়ে কম সম্ভব সময়ের মধ্যে সমস্যা সমাধান করার (৩০ দিন) সমস্তরকম চেষ্টা করতে হবে। প্রাথমিক পর্যায়ে অভিযোগকর্তাকে উৎসাহ দান করা হয়—যে ব্যবহারের বিরুদ্ধে অভিযোগ

এবং যে ধরনের উপায় দাবী করা হয়েছে তার বিবরণ দিয়ে Sexual Harassment Checklist-এ থাকা তথ্যাদি প্রদান করার জন্য। যদি কমিটি এটি স্থির করেন যে বিবৃত পরিস্থিতি লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের সংজ্ঞার সঙ্গে মিলে যাচ্ছে সেক্ষেত্রে Committee জড়িতপক্ষের নাম দিয়ে একটা অনিয়মিত তদন্তের জন্য একটা চুক্তি সম্পাদন করবে।

এই অনিয়মিত প্রণালীর উদ্দেশ্য হল পীড়িতপক্ষকে প্রকৃত সমাধানের ব্যবস্থা করে দেওয়া, অভিযুক্ত নিপীড়নকারীদের নিজের ব্যবহার সম্পর্কে সচেতন করা এবং অভিযোগটির দু-পক্ষের পারস্পরিক পরিতোষ সূচক নিষ্পত্তি করা। এই পর্যায়ে তদন্তের অন্তর্গত হবে, অন্ততপক্ষে, সংস্থার সেই আধিকারিকের সঙ্গে যোগাযোগ করা যিনি অভিযুক্ত নিপীডনকর্তাব জন্য দায়ী। উদাহরণস্বরূপ SHC-র নিকট বা ওঁর মানব সংসাধন ম্যানেজারের নিকট অভিযোগ করেন, SHC বা মানব সংসাধন ম্যানেজারকে সংশ্লিষ্ট ডিপার্টমেন্টের প্রশাসনিক আধিকারিককে বা ম্যানেজারকে ব্যাপারটা অবগত করাতে হবে। তদন্ত প্রণালীতে যে অন্যান্য পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে, তা হল: (ক) অতিরিক্ত তথ্য আবিষ্কার, (খ) অভিযুক্তের প্রশাসনিক আধিকারিকের সঙ্গে সমস্যা সম্পর্কে আলোচনা, (গ) অভিযোগকর্তার ইচ্ছানুযায়ী অভিযোগকর্তা ও পীড়নকর্তার সঙ্গে একত্রে বা পৃথক আলোচনা।

যদি একটি মীমাংসা সম্ভব হয তাহলে সমস্ত শর্তসহ তারিখ দেওয়া প্রস্তাবের একটি নকল, যাতে অভিযোগের প্রকৃতি ও পক্ষ দুটির নাম থাকবে, একটি পৃথক ফাইলে SHC-র অন্য তথ্যাদির সঙ্গে সংরক্ষিত হবে।

নিয়মিত অভিযোগপদ্ধতি

যদি অনিয়মিত কার্যবিধি অভিযোগকর্তার দ্বারা অনুপযুক্ত বলে ধার্য হয়, বা যদি মামলার মীমাংসা না হয়, অভিযোগকর্তা নিয়মিত পদ্ধতি শুরু করতে পারেন। অনিয়মিত মীমাংসা পদ্ধতি বিফল হওয়ার পর নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে বা নিপীড়নের ঘটনার ১০ মাসের মধ্যে অভিযোগকর্তাকে SHC-র নিকট অভিযোগ দায়ের করতে হবে। অভিযোগ লিখিত এবং অভিযোগকর্তা দ্বারা সই সম্পাদিত হতে হবে। যদিও অভিযোগ লেখার কোন নির্দিষ্ট ধারার প্রয়োজন নেই কিন্তু সাধারণত নিম্নবর্তী বিষয়গুলি অভিযোগের অন্তর্ভুক্ত হয়।

- অভিযোগকর্তার পুরো নাম, ঠিকানা;
- বিবাদীর পুরো নাম, ঠিকানা;
- অভিযোগের নির্দিষ্ট বিবরণ;
- প্রাসঙ্গিক ও গুরুত্বপূর্ণ তথ্যাদির সংক্ষিপ্ত বিবরণ;

অভিযোগকর্তার উচিত অভিযোগের সমর্থনে প্রমাণাদি বা যদি কোন সাক্ষী থাকে তাহলে সাক্ষীদের সত্যপাঠ অভিযোগের সঙ্গে জমা দেওয়া। যেক্ষেত্রে অভিযোগ অস্পষ্ট বা খুব সাধারণ হয়, সেক্ষেত্রে SHC অভিযোগকারীকে বলতে পারে নিপীড়নের ক্রিয়া পরিষ্কারভাবে স্পষ্ট করে লিপিবদ্ধ করে নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে জমা দিতে। যে-কোন পর্যায়ে অভিযোগ প্রত্যাখ্যান, SHC-কে তদন্ত চালিয়ে নিয়ে যাওয়া থেকে নিরস্ত করবে না।

তদুপরি যেখানে SHC নামবিহীন কোন অভিযোগ প্রাপ্ত হয় সেখানে Committee অভিযোগ নিয়ে তদন্ত নাও করতে পারে যদি না এই সম্বন্ধে নিশ্চিত হয় যে অভিযোগে এমন কিছু আছে যেটার প্রশাসনের স্বার্থে তদন্ত হওয়া আবশ্যক বা উচিত।

SHC-র কাজ হল, একবার একটা অভিযোগ পেলে প্রাথমিক জিজ্ঞাসাবাদ করা এবং অভিযোগের সত্যতা সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া। একবার অভিযোগের সত্যতা বা যথার্থতা সম্পর্কে নিশ্চিত হলে এবং SHC এই সিদ্ধান্তে পৌঁছলে যে অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তা সত্যই অভিযোগকর্তাকে নিপীড়ন করেছে, SHC তার জিজ্ঞাসাবাদের রিপোর্ট সংশ্লিষ্ট অনুশাসন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করবে, যে কর্তৃপক্ষ পরবর্তী উপযুক্ত অনুশাসনমূলক পদক্ষেপ নেবে অভিযুক্ত নিপীড়নকারীর বিরুদ্ধে, তাকে আত্মপক্ষ সমর্থন করার একটা সুযোগ দেওয়ার পরে।

যৌন নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি দ্বারা জিজ্ঞাসাবাদ

'বিশাখা' রায়টি এটি পরিষ্কার করে না যে SHC দ্বারা সম্পাদিত জিজ্ঞাসাবাদ কী। (ক) শুধুই একটা তথ্য সংগ্রহকারী জিজ্ঞাসাপদ্ধতি, যেটা প্রাথমিক রিপোর্ট হিসেবে জমা দেওয়া হয়, যার ভিত্তিতে অনুশাসন কর্তৃপক্ষের দ্বারা সঠিক Domestic Enquiry করা হবে; না কি (খ) নিয়োগকর্তার পালনের জন্য এক সঠিক Domestic Enquiry, যার ভিত্তিতে পরবর্তী জিজ্ঞাসাবাদ ছাড়া SHC নিজেই কার্যপ্রণালী প্রস্তাব করবে।

তথাপি Medha Kotwal V. Union of India and Ors. মামলায় সর্বোচ্চ আদালত দ্বারা প্রদত্ত রায় অনুযায়ী যে Complaints Committee সর্বোচ্চ আদালত দ্বারা 'বিশাখা' রায়ে বিবেচিত হয়েছিল, তাকে এমন এক জিজ্ঞাসাবাদের কর্তৃপক্ষরূপে ধরা হবে, যার গঠন হবে Central Civil Service (Conduct) Rules (1964) (CCS Rules)-এর উদ্দেশ্যসাধন নিমিত্ত এবং Complaints Committee-র রিপোর্ট CCS Rules অনুযায়ী দেওয়া জিজ্ঞাসাবাদের রিপোর্ট বলে ধরা হবে। একবার রিপোর্ট জমা হলে অনুশাসন কর্তৃপক্ষ CCS Rules অনুযায়ী রিপোর্টের উপর কাজ করবে।

বিশ্ববিদ্যালয় বা সেই ধরনের অন্য সংস্থাগুলির ক্ষেত্রে SHC দ্বারা সম্পাদিত জিজ্ঞাসাবাদ খুব সহজেই সম্পূর্ণ এবং চূড়ান্ত জিজ্ঞাসাবাদ হতে পারে যার ভিত্তিতে অনুশাসন কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত ব্যবস্থা নিতে পারে। তথাপি একটা সমস্যা হতে পারে সরকারী ক্ষেত্রে এবং শিল্পাঞ্চলের ক্ষেত্রে যেগুলি Industrial Disputes Act (IDA) দ্বারা শাসিত। এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট আইন একটা নির্দিষ্ট ধারার জিজ্ঞাসাবাদের ব্যবস্থা করেছে যেটা সম্পাদিত হবে নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষ দ্বারা, যে কর্তৃপক্ষ অপরাধী কর্মচারীর বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নেওয়ার ব্যবস্থা প্রস্তাব করবে (লেবার এবং সার্ভিস ল'-এর উপর অধ্যায় দেখুন)। 'বিশাখা' রায়টি এই পরিস্থিতির সঙ্গে মোকাবিলা করার কোন উপায় বলে না। এই সমস্যা মোকাবিলা করার একটা রাস্তা হতে পারেঃ যেক্ষেত্রে সংস্থার স্থায়ী বন্দোবস্ত বা আইন (Standing Orders) বা সেন্ট্রাল সিভিল সার্ভিসেস্ (কন্ডাক্ট) রুলস্ বা অন্য আইন নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষ দ্বারা নির্দিষ্ট ধারায় জিজ্ঞাসাবাদের ব্যবস্থা করে, সেক্ষেত্রে SHC শুধুমাত্র তথ্যসংগ্রহকারী অঙ্গ হিসেবেই কাজ করবে। এইসব ক্ষেত্রে SHC-র রিপোর্টের ভিত্তিতেই নির্দিষ্ট জিজ্ঞাসাবাদ কমিটি বা আধিকারিক নির্দিষ্ট অনুশাসনমূলক জিজ্ঞাসাবাদ সম্পাদন করে এবং অনুশাসন কর্তৃপক্ষের দ্বারা গ্রহণমূলক পদক্ষেপ প্রস্তাব করে।

জিজ্ঞাসাবাদ সঠিক হওয়ার জন্য স্বাভাবিক 'ন্যায়পরতা বা ন্যাচারাল জাস্টিসের' নীতি অবশ্যপালনীয়। যদি একজন কর্মীকে শোনা না হয়, কর্মীর চাকুরীনিরাপত্তার ক্ষেত্রে সেটা অসুবিধাজনক। অন্যভাবে বলতে গেলে, ব্যক্তিগত জিজ্ঞাসাবাদের অনুপস্থিতিতে কর্মচারী নিয়োগকর্তা দ্বারা পীড়িত বা শোষিত হতে পারেন। অধুনা SHC-র একটি মামলায় (Nalco) অভিযোগকারীকে ঘটনার শারীরিক প্রদর্শন করতে বলা হলে তিনি বাধ্য হন তা পালন করতে। এটা অভিযোগকারীর পক্ষে অত্যন্ত অবমাননাজনক এবং যন্ত্রণাদায়ক বিষয় ছিল এবং ওঁকে অবাঞ্ছিত কষ্টের মধ্যে ফেলে দেয়। এটা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ যে Enquiry Committee, Natural Justice-এর সমস্ত নীতি পালন করে এবং এটা নিশ্চিত করে যে অভিযোগকর্তা কার্যবিধির দরুন আরও নিপীড়িত না হন।

ন্যাচরাল জাস্টিস্-এর নীতি

ন্যাচারাল জাস্টিস্-এর নীতি বা 'Principles of Natural Justice' (PNJ) এমন এক শব্দসমষ্টি যেটা ব্যবহৃত হয় প্রশাসনিক অঙ্গের বিচারপদ্ধতির নিরপেক্ষতার মানদণ্ড বর্ণনা করার জন্য।

Natural Justice সাধারণ আইনের একটা মূল ধারণা যা বিচারকদের দ্বারা প্রকাশিত উচ্চতর কার্যবিধি নীতির প্রতিনিধিত্ব করে। এই নীতিগুলিকে আমাদের আইনব্যবস্থার সঙ্গে সমন্বয় করা হয়েছে এবং নিয়মিত আইন ও প্রমাণের

মাধ্যমে এই নীতিগুলি আদালতের অবশ্যপালনীয়। যে স্থানে কার্যপ্রণালীর নিয়মিত আইন বা প্রমাণ প্রযোজ্য নয় (যেমন Tribunal বা Administrative Authorities-এর ক্ষেত্রে) PNJ সেই স্থানে নিরপেক্ষ কার্যপ্রণালীর ন্যূনতম আদর্শ হিসেবে কাজ করে। PNJ অপরিবর্তনশীল আয়তনের কোন নির্দিষ্ট নীতি নয়, বরং এই নীতির পরিধি ক্ষেত্র অনুযায়ী পরিবর্তিত হবে। এমনকী যেখানে PNJ দৃষ্টত প্রযোজ্য, সেখানেও এই নীতিগুলি স্পষ্ট লিখিত আইন বা প্রয়োজনীয় ভাবার্থ দ্বারা আংশিক বা সমগ্ররূপে বর্জন করা হতে পারে। যেহেতু PNJ লিপিবদ্ধ বা রূপায়িত নীতি নয়, সেইহেতু যে নির্দিষ্ট নীতি একটি মামলায় প্রযোজ্য হবে তা অনেকটাই সেই মামলার প্রকৃত তথ্য এবং অবস্থাবিশেষেব উপর নির্ভর করে।
PNJ-র তিনটি মৌলিক নিয়ম আছে—

পক্ষপাতের বিরুদ্ধে নিয়ম

এই নিয়মের ভাবার্থ এই যে এক ব্যক্তি যিনি 'ব্যক্তিগত জিজ্ঞাসাবাদের' ফলাফলের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট, তিনি বিচারক বা জিজ্ঞাসাবাদের আধিকারিক হিসেবে সেই ব্যক্তিগত জিজ্ঞাসাবাদে বসতে বা অংশগ্রহণ করতে পারেন না। এই ব্যাপারে ন্যালকো মামলা (Nalco) উদ্ধৃত হতে পারে, যেখানে মুম্বই হাইকোর্ট Nalco অধিকর্তাব লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন এবং উৎপীড়নের অভিযোগ তদন্তকারী ৩ সদস্যের কমিটির কার্যবিধি থেকে বাদ দিয়ে দেন। তাৎক্ষণিক কমিটির বিরুদ্ধে অভিযোগকর্তা দ্বাবা উত্থিত পক্ষপাতের অভিযোগ আদালত বিশ্বাসযোগ্য মনে করেন। আদালত এই রায় দেন যে একটি স্বতন্ত্র ৩ সদস্যের কমিটি গঠন করা হোক এবং নূতন করে মুম্বইতে অনুসন্ধান করা হোক।

নিরপেক্ষ শুনানীর নিয়ম

এই নিয়মেব নানাবিধ সহ-নিয়ম (Sub-Rules) আছে:

১) অভিযুক্ত নিপীড়নকারীকে নোটিশ দেওযা আবশ্যক—সাধারণত উপযুক্ত অভিযোগপত্রের (Charge Sheet) মাধ্যমে, যাতে সমস্ত 'আরোপ সংক্রান্ত নির্দিষ্ট বিষয়বস্তু' আছে, যেমন সমস্ত তথ্য, যেগুলি আরোপের উপর আলোকপাত করে। আরোপপত্রে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত হওয়া উচিত:
   - শুনানীর সময়, স্থান ও প্রকৃতি;
   - কর্তৃপক্ষ, যার অধীনে শুনানী হবে;
   - নির্দিষ্ট আরোপ সংক্রান্ত বিবৃতি এবং প্রস্তাবিত পদক্ষেপ যেগুলির সঙ্গে অভিযুক্তকে মোকাবিলা করতে হবে।

লক্ষ্য রাখুন, যদি আরোপ অস্পষ্ট এবং অনির্দিষ্ট হয়, তাহলে এটা ন্যায়সঙ্গত সুযোগের অভাব এবং PNJ-র লঙ্ঘন, অনুশাসনসূচক ব্যাপারে যদি অভিযুক্ত নিপীড়নকারীকে বলা হয় যে আরোপের অনিবার্য ফলস্বরূপ কী ঘটতে চলেছে, তাহলে তাই যথেষ্ট। যদি আরোপ একটি স্বতন্ত্র ঘটনা সম্বন্ধে হয় সেই ঘটনার উল্লেখ দরকারী এবং অপরিহার্য। কিন্তু যদি ঘটনা বহু হয়, কিন্তু একই সংব্যবহারের (Same Transaction) অংশ বলা যায়, তাহলে সেই সংব্যবহারের উল্লেখ সাধারণত যথেষ্ট।

এই সমস্ত এমন এক ভাষায় হবে যে ভাষা অভিযোগকর্তা এবং নিপীড়নকর্তা দুজনেই বোঝেন। আরোপপত্র (Charge Sheet) দেওয়ার প্রণালী স্থায়ী নিয়মাবলীতেই দেওয়া থাকতে পারে। আরোপ নির্দিষ্ট করার পর, আরোপপত্র অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তাকে প্রশ্ন করে তিনি আরোপ স্বীকার করছেন কিনা। যখন অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তা আরোপ অস্বীকার করেন শুধুমাত্র তখনই নিয়োগকর্তার উচিত ব্যক্তিগত অনুসন্ধান নিয়ে অগ্রসর হওয়া। এটা খুবই দরকার যে আরোপপত্র অভিযুক্তকে প্রচুর সময় দেয়, তাঁর মামলা তৈরী এবং উপস্থাপন করার জন্য।

২) অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তার অধিকার আছে তাঁর মামলা এবং প্রমাণ লিখিত বা মৌখিকরূপে উপস্থাপন করার। মৌখিক এবং ব্যক্তিগত শুনানী নিরপেক্ষ শুনানীর অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ নয়, এবং মামলার তথ্যের উপর নির্ভর করে তা প্রয়োজনীয় রূপে গণ্য হবে কিনা। আদালতসমূহ মন্তব্য প্রকাশ করেন যে প্রভাবিত বা ক্ষতিগ্রস্তপক্ষের সুযোগ পাওয়া উচিত মামলা উপস্থাপন করার এবং এটা লাভ করা যাবে লিখিত স্মারকলিপি এবং ব্যাখ্যার মাধ্যমে এবং প্রয়োজনীয়রূপে মৌখিক শুনানীর রূপে নয়। তথাপি যেস্থানে জটিল এবং প্রায়োগিক (টেকনিকাল) প্রশ্ন জড়িত এবং নূতন বিষয়বস্তু নথিভুক্ত করা হয়েছে, সেস্থানে মৌখিক শুনানী দরকার হয়ে পড়ে। প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের উচিত অভিযুক্ত নিপীড়নকারীকে সম্পূর্ণ সুযোগের ব্যবস্থা করে দেওয়া, যাতে তিনি শংসাপত্র এবং/বা দলিলপত্র দ্বারা সমর্থিত প্রমাণ বা দস্তাবেজমূলক প্রমাণ উপস্থাপন করতে পারেন। তথাপি, অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তা অপ্রাসঙ্গিক সাক্ষ্যপ্রমাণ উদ্ধৃত করে ব্যক্তিগত অনুসন্ধানের কার্যবিধি অযৌক্তিক রূপে প্রলম্বিত এবং বিরল করতে পারেন না।

৩) অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তার অধিকার আছে তাঁর বিরুদ্ধে সাক্ষ্যপ্রমাণ যুক্তি বা প্রমাণ দ্বারা খণ্ডন করার।

এই অধিকার পূর্বানুমান করে যে অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তাকে তাঁর বিরুদ্ধে সাক্ষ্যপ্রমাণ সম্পর্কে জ্ঞাত করানো হয়েছে। দুটো জিনিস সাক্ষ্যপ্রমাণ খণ্ডন করার সুযোগের অন্তর্ভুক্ত:

জেরা (ক্রস এগ্‌জামিনেশন) হচ্ছে অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তার হাতে সবচেয়ে শক্তিশালী অস্ত্র সত্য প্রতিষ্ঠিত করা এবং সাক্ষীদের যথার্থতা পরীক্ষা করার পক্ষে। এটি সাধারণত PNJ-ব খুব গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গ বলে ধরা হয়, কিন্তু কিছু ক্ষেত্রে এটিকে পরিত্যাগ করা হতে পারে। মহিলাদের শালীনতার চূড়ান্ত অবমাননা সংক্রান্ত মামলায় কোন কোন সময়ে আদালত জেরার প্রয়োজন পরিত্যাগ করেছেন মামলার তথ্য ও বিষয়বস্তুর উপর নির্ভর করে। 'Hira Nath Mishra'[১] মামলায় একটি মেডিকেল কলেজের ৩৬ জন মহিলা ছাত্রী কলেজপ্রধানের নিকট মহিলা হস্টেলে কলেজের কিছু ছেলের অসদাচরণ সম্পর্কে রিপোর্ট জমা দেন। কলেজপ্রধান দ্বারা গঠিত অনুসন্ধান কমিটি ছেলেদের অনুপস্থিতিতে মেয়েদের বিবৃতি লিপিবদ্ধ করে এবং ছেলেদের দোষী পায়। তাদের পরবর্তীকালে বিতাড়নের আদেশ দেওয়া হয়। এই রায় ছেলেদের দ্বারা এই মর্মে চ্যালেঞ্জ বলে গণ্য হয় যে তাদের অনুপস্থিতিতে মেয়েদের সাক্ষ্য নেওয়া হয়েছে এবং মেয়েদের জেরা করার অনুমতি তাদের দেওয়া হয়নি। সর্বোচ্চ আদালত ছেলেদের যুক্তি খারিজ করে দিয়ে রায় দেন যে মেয়েবা প্রতিশোধ এবং নিপীড়নের ঝুঁকি ব্যতীত কখনও ছেলেদের উপস্থিতিতে বিবৃতি দেওয়ার মতো বিপজ্জনক কাজ করত না। সেইহেতু যেসব মামলায় প্রতিশোধমূলক নিপীড়নের ভয় থাকে সেই স্থানে জেরার অধিকার পরিত্যাগ করা যেতে পারে, যখন নিয়োগকর্তা অভিযোগের যথার্থতা SHC দ্বারা প্রাথমিক অনুসন্ধানের মাধ্যমে পরীক্ষা করে নিয়েছেন।

তথাপি এটা লক্ষ্যণীয় যে অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তার বাকি সব অধিকার মাথায় রাখা দরকার, যেমন ওঁর বিরুদ্ধে আরোপের একটা রিপোর্ট পাওয়ার অধিকার, এবং সেইসব আরোপ সাক্ষ্যপ্রমাণ দ্বাবা খণ্ডন করার অধিকার উনি রাখেন। তথাপি কিছুক্ষেত্রে, যেমন, Hira Nath-এর মামলায় অনুসন্ধান কমিটির প্রাথমিক রিপোর্টের একটি নকল অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তার কাছ থেকে ধরে রাখা যেতে পারে যদি প্রতিশোধমূলক নিপীড়নের সম্ভাবনা থাকে। এস্থানে উল্লেখ করা প্রাসঙ্গিক যে PNJ অনমনীয় নিয়মাবলী নয় এবং যেক্ষেত্রে প্রযোজ্য সেইসব ক্ষেত্র দ্বারা নমনীয়। Natural Justice-এর মুখ্য চাহিদা এই যে অভিযুক্ত অভিযোগের প্রকৃতি জানবেন, ওঁকে নিজের মামলা বিবৃত করার একটা সুযোগ দেওয়া হবে, এবং ট্রাইব্যুনালের উচিত আন্তরিকতার সঙ্গে ধর্ম মতো কাজ করা।

আইনগত প্রতিনিধিত্ব—আইনগত প্রতিনিধিত্ব PNJ-র অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ বলে বিবেচিত হয় না। একটি প্রশাসনিক পদক্ষেপে আইনগত প্রতিনিধিত্ব অস্বীকার করা যেতে

পারে এই ন্যায়সঙ্গত কারণে যে আইনজীবীরা অযথা মামলা জটিল করে তোলেন, কার্যবিধিকে বিনা কারণে প্রলম্বিত করেন এবং কার্যবিধির গুরুত্বপূর্ণ বাহ্যিক শিষ্টাচারকে ধ্বংস করেন। তবে ভারতের আদালতের মতে যেস্থানে অভিযুক্ত নিরক্ষর, মামলা জটিল এবং প্রায়োগিক (Technical) বিশেষজ্ঞের সাক্ষ্য নথিভুক্ত আছে, আইনের প্রশ্ন জড়িত, বা ব্যক্তিটি শিক্ষিত উকিলের মুখোমুখি, কিছু পেশাদার সহায়তা সেই পক্ষকে দেওয়া উচিত, যাতে তিনি আত্মপক্ষ সমর্থনের অধিকার সদর্থক করতে পারেন। এটা উল্লেখ করা উচিত যে, যৌন নিপীড়নের ক্ষেত্রে উপরিলিখিত পরিস্থিতি উত্থিত হওয়ার সম্ভাবনা নেই। তাই এইসকল ক্ষেত্রে আইনী প্রতিনিধিত্বের অধিকার ত্যাগ করা যেতে পারে, যদি না অভিযোগকর্তা তদন্তের সময়ে আইনী প্রতিনিধি দ্বারা সাহায্য পান। যেস্থানে স্থায়ী রায় বা নীতি দ্বারা ফ্যাক্টরীর কর্মচারীর আইনী প্রতিনিধিত্ব অস্বীকার করা হয়েছে, সেইস্থানে এই অস্বীকার, ন্যাচারাল জাস্টিসের এমন লঙ্ঘন নয় যেটা আভ্যন্তরীণ তদন্তকে দূষিত করতে পারে।

অনুসন্ধান রিপোর্ট

SHC নিজের অনুসন্ধানের ভিত্তিতে একটা অনুসন্ধান রিপোর্ট প্রস্তুত করবে, যেটা নির্দিষ্ট অনুসন্ধান আধিকারিক (Enquiry Officer) বা অনুশাসনমূলক কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিতে হবে। অনুসন্ধান রিপোর্টটি বাস্তবিকপক্ষে একটা 'কথা বলা রিপোর্ট' (স্পিকিং রিপোর্ট) হতে হবে এই অর্থে যে, এটা প্রত্যক্ষরূপে বোঝাবে, ন্যাচারাল জাস্টিসের সমস্ত নীতি পালন করা হয়েছে। অনুসন্ধান রিপোর্ট লেখার সময় নিম্নবর্তী বিষয়গুলি সংক্ষেপে উল্লেখনীয়

- রিপোর্টটি অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তা এবং নিপীড়িত ব্যক্তি দুজনের বক্তব্যকেই তুলে ধরবে;
- সাক্ষ্যপ্রমাণের আলোচনা এর অন্তর্ভুক্ত হবে;
- SHC-র সম্মুখে বক্তব্য এবং বিবৃতির ভিত্তিতে এবং সাক্ষ্যপ্রমাণ বিচার করে SHC কী উপসংহার টানল এবং সেই উপসংহারের কারণসমূহ, এই রিপোর্টে উল্লেখনীয়; SHC-র ক্ষেত্রে Vishaka ও Apparel Export অনুযায়ী কী কী আইন প্রযোজ্য, তাও উল্লেখ করবে;
- অতঃপর যদি SHC এই উপসংহারে আসে যে অভিযোগকর্তার অভিযোগ যথার্থ, তাহলে কী অনুশাসনমূলক ব্যবস্থা নিপীড়নকর্তার বিরুদ্ধে নেওয়া হবে তারও ইঙ্গিত দেবে এই মৌলিক নীতিটি মাথায় রেখে যে শাস্তি এবং অপরাধ সমান অনুপাতিক হতে হবে।

অনুশাসন বা শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষের দ্বারা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা

SHC দ্বারা জমা দেওয়া রিপোর্টের ভিত্তিতে শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ অপরাধী কর্মচারীর বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নেবেন। শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়ার আগে নিপীড়নকর্তাকে প্রশ্ন করা হবে তিনি প্রস্তাবিত শাস্তি সম্বন্ধে কিছু বলতে চান কিনা। এটার উদ্দেশ্য হচ্ছে, তাঁর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেওয়ার সময়েও তাঁকে শুনানীর একটা অধিকার দেওয়া। এই পরিপ্রেক্ষিতে প্রশ্ন ওঠে যে, অনুসন্ধান রিপোর্টটি অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তাকে দেখানো হবে বা দেওয়া হবে কিনা এবং এর অন্যথা হলে তা PNJ-র খণ্ডন হবে কিনা। অনুসন্ধান রিপোর্ট পাওয়ার অধিকার PNJ-র একটা গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গ, কারণ অনুসন্ধান আধিকারিক দ্বারা লিপিবদ্ধ তথ্য সাক্ষ্যপ্রমাণ হিসাবে বিবেচিত হয় চূড়ান্ত উপসংহারে পৌঁছতে। এই অনুসন্ধানের ফলস্বরূপ তথ্যগুলি লিপিবদ্ধ হয়ে থাকতে পারে প্রাসঙ্গিক লিপিবদ্ধ বিষয়বস্তু বিবেচনা না করেই, বা সেই বিষয়বস্তুর ভুল অর্থ বিচার করে বা তার দ্বারা অসমর্থিত হয়ে। যদি অনুসন্ধানের ফলস্বরূপ কোন এক তথ্য অনুশাসন সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ দ্বারা বিবেচিত হয় ন্যাচারাল জাস্টিসের নীতি অনুযায়ী, কর্মচারী দোষী সাব্যস্ত হওয়ার আগে একটা ন্যায়সঙ্গত সুযোগ পাবে সেই তথ্যের কৈফিয়ৎ দেওয়ার বা তা খণ্ডন করার। যদিও এটা সত্য যে, ধরে নেওয়া হয় শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ নিজের রায় দেবে অনুসন্ধানে লিপিবদ্ধ সাক্ষ্যপ্রমাণের ভিত্তিতে, এটাও সত্য যে, অনুসন্ধান কমিটি/SHC-র অনুসন্ধানের ফলও শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ দ্বারা বিবেচিত হয়। যদি অনুসন্ধান কমিটি/SHC সাক্ষ্যপ্রমাণকে শুধুমাত্র লিপিবদ্ধ করে সেটাই শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষের নিকট এগিয়ে দিত, তাহলে সেটা কর্তৃপক্ষের সামনে কোন অতিরিক্ত বিষয় হতো না যার সম্বন্ধে অপরাধী কর্মচারী জ্ঞাত নয়। তবে যদি অনুসন্ধান কমিটি/SHC এক ধাপ এগিয়ে অনুসন্ধানের ফলস্বরূপ নিজেদের রায় লিপিবদ্ধ করে, তাহলে সেই রায়ের তথ্যসমূহ হচ্ছে অপরাধী কর্মচারীর নিকট অজানা বিষযবস্তু, যেগুলি শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ দ্বারা বিবেচিত হবে চূড়ান্ত রায় দেওয়ার সময়। সেইহেতু PNJ এটা আবশ্যক মনে করে যে শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ উপসংহারে পৌঁছানোর আগে অপরাধী কর্মচারীর একটা সুযোগ পাওয়া উচিত এই তথ্যসমূহের উত্তর প্রদান করার। শৃঙ্খলা সম্বন্ধীয় কর্তৃপক্ষ তখন নিজের সামনে যে সাক্ষ্যপ্রমাণ, অনুসন্ধান কমিটির/SHC-র রিপোর্ট, এবং অপরাধী কর্মচারীর উত্তর, সেইগুলো বিবেচনা করবে।

স্পিকিং অর্ডার

ভারতের সর্বোচ্চ আদালত এই রায় দিয়েছেন যে কারণ নথিভুক্ত করার যে আবশ্যকতা তা ন্যাচারাল জাস্টিসের নীতির মধ্যে এক গুরুত্বপূর্ণ নীতি। এইভাবে

প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের উচিত নিজের রায়ের সমর্থনে কারণ লিপিবদ্ধ করা, যদি না এই আবশ্যকতাটি প্রত্যক্ষ বা প্রয়োজনীয় অনুমান দ্বারা বর্জন করা হয়। এই সকল কারণ বা হেতু আদালতকে তাঁদের পুনর্বিচারের বা অবেক্ষণমূলক (সুপারভাইজারি) ক্ষমতা প্রয়োগ করতে সমর্থ করে। হেতুসমূহ সিদ্ধান্ত গ্রহণে বা নিষ্পত্তিকরণে স্পষ্টতা উৎপন্ন করে এবং স্বেচ্ছাচারিতা হ্রাস করে।

প্রমাণের বোঝা বা ভার এবং মাপদণ্ড

সম্পূর্ণ অনুসন্ধানের সময়ে প্রমাণ করার ভাব অভিযোগকর্তার উপর।

দ্বিতীয় প্রশ্ন হল, যে পক্ষের উপর প্রমাণ করার ভার তাঁর নিকট হতে কতটা মাত্রায় প্রমাণ আবশ্যক। অন্যভাবে বলতে গেলে সন্তুষ্টির কতটা মাত্রায় ট্রাইব্যুনালকে অনুধাবন করা উচিত, প্রমাণের ভার সম্পূর্ণ বহন করার জন্য। এই অনুধাবনের মাত্রাকেই প্রমাণের মাপদণ্ড বলা হয়েছে, এবং আপীলের আদালতের বিচারের ক্ষেত্রে জরুরি এটা নির্ণয় করার জন্য যে ট্রাইব্যুনাল কী উপায়ে সাক্ষ্য বিবেচনা করেছে। একটি দেওয়ানী মামলায় প্রমাণের মাত্রার বেশীরভাগটাই একটি তুলাদণ্ডের উপর বা সম্ভাব্য বিষয়ের অধিকতর গুরুত্বের উপর নির্ভরশীল, যেটা এটা দেখানোর জন্য যথেষ্ট যে, যে পক্ষের উপর প্রমাণের দায়িত্ব তাঁর বক্তব্য বা মামলা অসত্যতার চেয়ে সত্য হওয়ার সম্ভাবনাই বেশী। একটি দেওয়ানী মামলায় দাঁড়িপাল্লা বা তুলাদণ্ডের একটু হাল্কা ঝোঁকা, যত অল্পই হোক না কেন, যদি তার সেই পক্ষের প্রতি হয়, যাঁর উপর প্রমাণের দায়িত্ব, তাহলে সেই অল্পমাত্রায় ঝোঁকাই সংশ্লিষ্ট পক্ষের জয়ের জন্য যথেষ্ট। যদি পাল্লা বা তুলাদণ্ড অন্য দিকে ঝুঁকে যায়, তাহলে এটা স্পষ্ট যে অন্যপক্ষ (বা অভিযুক্ত নিপীড়নকারী) জিতবে। যেটা কোন কোন সময়ে উপেক্ষা করা হয়, তা হল, যখন তুলাদণ্ড বা পাল্লা সমান্তরাল থাকে তখন, অন্যপক্ষ (বা অভিযুক্ত নিপীড়নকর্তা) জিতবে, কারণ প্রমাণের ভার সম্পাদন হয়নি সম্ভাব্য বিষয়ের অধিকতর গুরুত্বের ভিত্তিতে।

অন্যান্য পদক্ষেপ, যেগুলি নিয়োগকর্তার নেওয়া উচিত

নিয়োগকর্তাদের নিম্নবর্তী পদক্ষেপগুলি নেওয়া উচিত—

পুরুষ ও মহিলা আধিকারিকের মনোনয়ন, যাঁরা অভিযোগ গোপনীয়তা ও সংবেদনশীলতার সঙ্গে পরিচালনা করতে পারবেন।

নিয়োগকর্তার প্রধান দায়িত্ব ও কর্তব্য হবে গোপনীয়তা ও সংবেদনশীলতার সঙ্গে অভিযোগ পরিচালনা করার জন্য মহিলা ও পুরুষ আধিকারিকের মনোনয়ন

করা। অভিযোগ পরিচালন করার সময় অভিযোগের প্রকৃতি হেতু গোপনীয়তা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিয়োগকর্তাদের প্রত্যক্ষভাবে বলা উচিত যে তদন্তের নথিপত্র যেন তালা বন্ধ করে রাখা হয় এবং অভিযোগপদ্ধতির সঙ্গে যুক্ত প্রত্যেককে বলা যে অভিযোগের তথ্যাদি প্রকাশ করা থেকে বিরত থাকাটা আবশ্যক। নিয়োগকর্তার উচিত এটাও স্পষ্ট করে দেওয়া যে নিয়োগকর্তার অনুশাসনমূলক নীতি অনুযায়ী 'গোপনীয়তার নীতি লঙ্ঘন' গম্ভীররূপে বিচার করা হবে।

পরিষেবা এবং পরিণামের উন্নতিসাধনের উদ্দেশ্যে অভিযোগের প্রতি ক্রমাগত সতর্ক লক্ষ্য রাখা।

লক্ষ্য রাখা ও নির্ণয় করার পদ্ধতি হল গুরুত্বপূর্ণ যন্ত্র এটা বিচার করার জন্য যে SHW-র নীতি ফলোৎপাদক কিনা। সুব্যবস্থিত পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে নিরূপণ করা যায় যে ওই নীতি সঠিকরূপে কার্যে পরিণত করা যাচ্ছে কিনা এবং পদ্ধতিগুলি আইনের সম্প্রসারের সঙ্গে সমান্তরালে আছে কিনা। যে কমিটি এই পর্যবেক্ষণের দায়িত্ব গ্রহণ করে তাকে ক্ষমতা দেওয়া উচিত, নিজের তথ্যাদির ভিত্তিতে কাজ করে যাওয়ার।

SHW-র পরিণাম শনাক্ত করা

SHW-র পরিণাম জড়িত ব্যক্তিদের ছাড়িয়ে অনেক দূর পর্যন্ত বিস্তৃত। লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন, সে নিজের দ্বারাই প্রত্যক্ষরূপে অনুভূত হোক বা পর্যবেক্ষক হিসেবে, এটা মানসিক দিক থেকে ধ্বংসকারী। কখনও কখনও নিপীড়িত এবং নিষ্ক্রিয় দর্শকরা শুধু যে নিপীড়নের সঠিক জবাব দিতে অপারগ হন তাই নয়, উপরন্তু তাঁদের কাজ করার ক্ষমতাও বিপন্ন হয়। এইরূপে সংস্থাগুলির ক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের মূল্য সুবৃহৎ। যদি না মোকাবিলা করা হয়, এই সমস্যাগুলি উৎপাদনহ্রাস, কর্মী সন্তুষ্টির হ্রাস, কর্মীদের চাকরি ছেড়ে যাওয়া, Increased Turnover of Staff/Workers এবং আইনানুগ শাস্তির দিকে ঠেলে দেবে।

যাঁরা অসুস্থ হয়ে পড়েন, মানসিক চাপ বা উৎকণ্ঠায় ভোগেন এই যৌন নিপীড়নের জন্য, তাঁরা ছুটি নিয়ে নিয়োগকর্তার উপর খরচা চাপিয়ে দেন 'মেডিকেল ইন্‌সিওরেন্স পেমেন্ট' ও 'সিক্ পে'-র মাধ্যমে। কাজের সময়ে নিপীড়িত ব্যক্তি অনেক কম উৎসাহ এবং উদ্যমের সঙ্গে কাজ করবে যার দরুন

কাজের পরিমাণ ও মান দুইই প্রভাবিত হবে।

যে মহিলারা পরম্পরাগত মহিলাশাসিত কর্মে লিপ্ত তাঁদের থেকে যে মহিলারা পুরুষশাসিত কর্মে যুক্ত তাঁরা বেশী নিপীড়নের মুখোমুখি হন। এই ধরনের কাজে মহিলাদের মনে হতে পারে যে তাঁদের ঠেলে বার করে দেওয়া হচ্ছে কারণ তাঁরা বৈষম্যমূলক ব্যবহার পান। অর্থনৈতিক দিক থেকে একটি ক্ষেত্রে কর্মীদের কম মাত্রায় জোগান তাঁদের নিয়োগের মূল্য বাড়িয়ে দেয়। পুরুষ মানুষই পারিবারিক জীবিকা উপার্জন করে এই ধারণার দরুন যে সুউচ্চ পারিশ্রমিক পুরুষদের দেওয়া হয় তার সঙ্গে যুক্ত হয় এই কৃত্রিম পারিশ্রমিক স্ফীতি।

রিপোর্ট না করা এবং নীরব থাকার সাধারণ প্রবণতা অর্থনীতির উপর SHW-র নেতিবাচক প্রভাব বৃদ্ধি করে।

গবেষণা করে দেখা গেছে যে, মানুষ যে শুধু আইনানুগ ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রতিকার পাওয়াটা এড়িয়ে যায় তাই নয়, বেশীরভাগ ক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের শিকাররা পরিচালকের কাছে রিপোর্ট পর্যন্ত করেন না। অনেকক্ষেত্রে, যে কর্মীরা নিপীড়ন অনুভব করেছেন তাঁরা এর মোকাবিলা করেছেন কাজ ছেড়ে দিয়ে।

অন্যক্ষেত্রে কর্মী নিপীড়নের কথা কোম্পানীকে রিপোর্ট করলে কোন ব্যবস্থাই নেওয়া হয়নি।

গত দশকে মহিলারা বেশী সংখ্যায় কর্ম সন্ধান করছেন। সত্যই, মহিলারা কর্মশক্তির একটা গুরুত্বপূর্ণ অংশ, এবং সময়ের সাথে সাথে তাঁদের পরিষেবার চাহিদা বৃদ্ধি পাবে। তবে এখন লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের দরুন মহিলারা দেশের কর্মশক্তির প্রকৃত অঙ্গ হয়ে উঠতে পারেননি। অর্থনীতির উপর গভীর প্রভাব পড়বে যদি মহিলারা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের মাধ্যমে কর্মজগতে প্রবেশে বাধাপ্রাপ্ত হন।

সংস্থাগুলি এবং নিয়োগকর্তাগণের উচিত নিজেদের উপর দৃষ্টি রাখা, শুধু লিঙ্গ সম্বন্ধীয় ঘটনা নিয়েই নয়, নিপীড়নের পূর্ববর্তী পরিবর্তনশীল ঘটনাবলী এবং বিরূপ কর্মক্ষেত্রের দৃষ্টিভঙ্গি সম্বন্ধেও।

নবাগত কর্মীদের শিক্ষা দিতে হবে, এবং পুরুষ ও মহিলাদের দৃষ্টিভঙ্গির বিভেদের বিষয়টিকে বুঝতে হবে যে কোন্ ধরনের ব্যবহার আশা করা হয়, মহিলাদের প্রতি কর্মক্ষেত্রে কীরূপ ব্যবহার হওয়া বাঞ্ছনীয়, স্ত্রী-পুরুষের নির্দিষ্ট কাজ, যৌন নিপীড়ন, এবং এই যৌন নিপীড়নের ও বিরূপ কর্মস্থানের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের উপর, উদ্যমের উপর ও উৎপাদনের উপর কী প্রভাব হতে পারে।

উপসংহার

উপরিলিখিত নির্দেশাবলী, সুস্থ কর্ম-পরিবেশ এবং কর্মচারীগণ যাতে নিজেদের জীবনীশক্তি উজাড় করে দিতে পারে তা নিশ্চিত করার জন্য গুরুত্বপূর্ণ। নিয়োগকর্তার উচিত লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন প্রতিরোধ করতে সঠিক পদক্ষেপ নেওয়া। নিয়োগকর্তাদের উচিত অফিসে Sexual Harassment Policy গঠন করা এবং সকল কর্মচারীকে এই Policy সম্বন্ধে অবগত করানো। কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের অনভূতিসম্পন্ন করতে নিয়োগকর্তার উচিত নিয়মিত সচেতনতা অনুষ্ঠানের আয়োজন করা। নিয়োগকর্তা একটি প্রকৃত সক্রিয় দায়িত্ব নেবেন, তবে SHW-র সমস্যাকে নির্মূল কবার লক্ষ্যে সকল কর্মচারীর উচিত সহযোগিতা করা।

যৌন হেনস্থা প্রতিরোধমূলক নীতিনির্দেশিকা

লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন নিপীড়ন বুঝুন

- এটা বুঝুন, বিবেচনা করুন যে আপনাকে এবং আপনার সংস্থাকে দোষী বলে ধরা হতে পারে যদি আপনার কর্মচারীরা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের সঙ্গে যুক্ত হন;
- এটা জানুন যে-কোন অবাঞ্ছিত লিঙ্গ সম্বন্ধীয় কাজ, যেটা নিয়োগের সিদ্ধান্ত বা লাভের সঙ্গে যুক্ত সেটাই লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন;
- এটা লক্ষ্য করুন যে লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের অন্তর্ভুক্ত হতে পারে হাস্যকৌতুক, অশালীন ভাষা, লিঙ্গ সম্বন্ধীয় অসম্মানজনক ইঙ্গিত, অশ্লীল চিত্র, যৌন ইশারা, হঠাৎ জোর করে চেপে ধরা বা চিমটি কাটা, এবং অন্য অবাঞ্ছিত বা বিরক্তিকর শারীরিক স্পর্শ বা সংস্পর্শ;
- মনে রাখুন যে প্রতিটি লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের আরোপ অত্যন্ত গম্ভীর;
- এটা বুঝুন যে যে কর্মচারীগণ অবাঞ্ছিত লিঙ্গ সম্বন্ধীয় বা যৌন অগ্রসরতার সঙ্গে আপস করেন বা সম্মত হন তাঁরাও যৌন নিপীড়নের শিকার হতে পারেন;
- উপলব্ধি করুন, পুরুষ এবং নারী দুজনেই নিপীড়িত হতে পারেন;
- বুঝুন যে কর্মচারীরা কিছুক্ষণ অপেক্ষা করতে পারেন লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের অভিযোগ দায়ের করার আগে।

এই নীতির সংবাদ প্রদান করুন

- লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের বিরুদ্ধে একটা কঠোর নীতি সংস্থার শীর্ষদেশ থেকে প্রকাশ করুন;

- অনুপযুক্ত ব্যবহারের উদাহরণ দিয়ে লিঙ্গসম্বন্ধীয় নিপীড়নের একটা স্পষ্ট সংজ্ঞা প্রস্তুত করুন;
- নিত্য আপনার কর্মচারীদের সঙ্গে এই নীতি পুনঃপরীক্ষা করুন;
- নূতন কর্মচারীদের সঙ্গে এই নীতি আলোচনা করুন;
- এটা নিশ্চিত করুন যে তৃতীয় ব্যক্তি যেমন, সরবরাহকারক এবং ক্রেতা বা উপভোক্তা, আপনার লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নের নীতি সম্বন্ধে সচেতন।

প্রণালী প্রতিষ্ঠা করুন

- একজন জ্যেষ্ঠ প্রধান আধিকারিক নিযুক্ত করুন এই নীতিব কার্যে পরিণতকরণ পরিদর্শন করার নিমিত্ত;
- পরিদর্শক এবং পরিচালককে শিক্ষা দিন যাতে তাঁরা লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়ন চিনতে পারেন এবং প্রতিরোধ করতে পারেন;
- কার্যপ্রণালীর একটা খসড়া প্রস্তুত করুন লিঙ্গ সম্বন্ধীয নিপীড়নের বিপোর্টে ব্যবহারের নিমিত্ত;
- একজন প্রত্যক্ষ পরিদর্শকের চেয়ে অন্য উপযুক্ত পরিচালক বা কর্মচাবী আধিকাবিক মনোনীত ককন লিঙ্গ সম্বন্ধীয় নিপীড়নেব অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য;
- অভিযোগ দায়ের কবার বৈকল্পিক পথের ব্যবস্থা করুন;
- সমস্ত যৌন নিপীড়নের অভিযোগ গোপন রাখুন।

নীতি বলবৎ করুন

- এটা নিশ্চিত করুন যে যে কর্মচারীবৃন্দ অভিযোগ আনেন তাঁরা যেন প্রতিশোধের মুখোমুখি না হন;
- অভিযুক্তের অধিকার রক্ষা করুন;
- সমস্ত যৌন নিপীড়নের অভিযোগের দ্রুত এবং পূর্ণাঙ্গ তদন্ত করুন;
- তদন্ত এবং তার ফলস্বরূপ সব তথ্যের সঠিক নথি বজায় রাখুন।

উল্লেখপঞ্জী

১ হীরানাথ মিশ্র বনাম অধ্যক্ষ, রাজেন্দ্র মেডিকেল কলেজ এআইআর ১৯৭৩ এসসি ১২৬০।